DAVID GRAEBER

AUTOR DEL *BEST SELLER* INTERNACIONAL *EN DEUDA*

TRABAJOS DE MIERDA



UNA TEORÍA

«Una obra que explora de manera brillante el deseo de libertad y la sutil distinción entre poder y sometimiento. El mejor libro de no ficción que leerás este año, pero no se lo digas a tu jefe.»

The Globe and Mail

Ariel

Índice

Explora Descubre Comparte

Sinopsis

¿Su trabajo tiene algún sentido para la sociedad? En la primavera de 2013, David Graeber hizo esta pregunta en un ensayo lúdico y provocativo titulado «Sobre el fenómeno de los trabajos de mierda». El artículo se volvió viral. Después de un millón de visitas en línea en diecisiete idiomas diferentes, la gente sigue debatiendo la respuesta.

Hay millones de personas: consultores de recursos humanos, coordinadores de comunicación, investigadores de telemarketing, abogados corporativos…, cuyos trabajos son inútiles, y ellos lo saben. Estas personas están atrapadas en unos trabajos de mierda. Olvide a Piketty o Marx; es Graeber, uno de los antropólogos y activistas más influyentes del momento, quien dice alto y claro que muchas de las tareas que se realizan en una economía de esclavos asalariados son una forma de empleo tan carente de sentido, tan innecesaria o tan perniciosa que ni siquiera el propio trabajador es capaz de justificar su existencia, y pese a ello se siente obligado a fingir que no es así.

La crítica social que persigue el libro es sólida y aguda, especialmente cuando introduce categorías tan refinadas como los «trabajos chapuza», que realizan determinados empleados para, por ejemplo, mantener en funcionamiento máquinas viejas y ahorrarle a la empresa la compra de nueva maquinaria. No deja de tener su lógica, ya que, como dijo Orwell, «una población que está ocupada trabajando, aunque sea en tareas totalmente inútiles, no tiene tiempo para hacer mucho más». De ahí que, como concluye Graeber, lo que tengamos sea una mierda permanente.

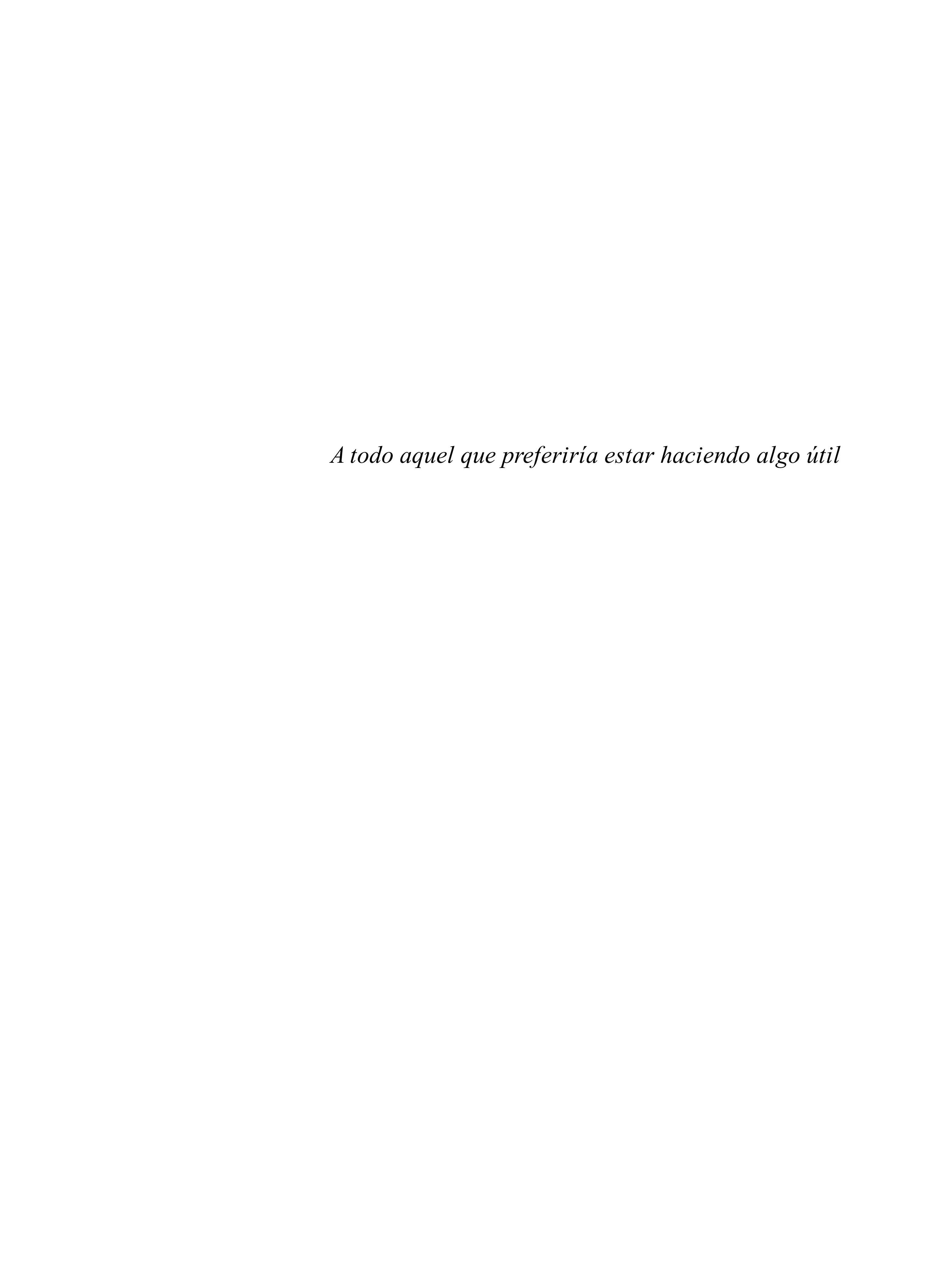
David Graeber

Trabajos de mierda

Una teoría

Traducción de Iván Barbeitos García

Ariel



A todo aquel que preferiría estar haciendo algo útil

PREFACIO

Sobre el fenómeno de los trabajos de mierda

En la primavera de 2013 causé, sin quererlo, un pequeño revuelo internacional.

Todo empezó cuando recibí el encargo de escribir un artículo para una nueva revista radical llamada *Strike!* El redactor jefe me preguntó si tenía algún tema provocativo que probablemente nadie más quisiera publicar. Siempre tengo una o dos ideas como esta cociéndose en mi mente, así que redacté el borrador de un pequeño texto titulado «Sobre el fenómeno de los trabajos de mierda».

El artículo se basaba en una corazonada. Casi todo el mundo está más o menos familiarizado con cierta clase de trabajos que parecen no servir para mucho: consultores de recursos humanos, coordinadores de comunicación, investigadores de relaciones públicas, estrategas financieros, abogados corporativos o el tipo de gente (muy conocida en contextos académicos) que se pasa el tiempo en comités debatiendo el problema del exceso de comités. La lista parecía infinita. Y me pregunté: ¿estos trabajos son realmente inútiles, y los que los llevan a cabo son conscientes de esto? De vez en cuando conocemos a personas que parecen tener la impresión de que sus trabajos carecen de sentido y son innecesarios. ¿Acaso habría algo más desmoralizador que tener que levantarse pronto cinco de los siete días de la semana durante

toda la vida adulta para realizar una tarea que uno, en su fuero interno, considera que no hace falta, que no es más que una pérdida de tiempo y/o recursos, o que incluso hace del mundo un lugar peor? ¿No supondría esto una horrible afrenta psicológica para nuestra sociedad? Y si fuese así, sería una cosa de la que nadie quiere hablar. Hasta ese momento se habían efectuado ya numerosas encuestas para saber si la gente es feliz en su trabajo, pero, que yo supiese, no había ninguna sobre el hecho de que pensasen si hay o no razones de peso para que su trabajo exista.

La posibilidad de que nuestra sociedad esté llena de trabajos inútiles, posibilidad de la que, como digo, nadie quiere hablar, no parecía intrínsecamente inverosímil. El mundo del trabajo está plagado de tabúes. Incluso el hecho de que a la mayoría de la gente no le guste su trabajo y que le encante tener una excusa para no acudir a realizarlo se considera algo que no puede admitirse en televisión; al menos no en las noticias, aunque de forma ocasional se comente en documentales y en monólogos humorísticos. Yo mismo he vivido estos tabúes: en una ocasión actué de enlace con los medios de comunicación para un grupo activista que, de acuerdo con los rumores, estaba planeando llevar a cabo una campaña de desobediencia civil para colapsar el sistema de transporte de Washington D. C. como parte de una protesta contra una cumbre económica mundial. En los días previos no se podía ir a ningún sitio con pinta de anarquista sin que un funcionario público se te acercase para preguntar muy contento si era cierto que el lunes no podría ir al trabajo. Sin embargo, las cadenas de televisión se las arreglaron para entrevistar a algunos funcionarios —y no me sorprendería que fuesen los mismos que se me acercaron— que, como sabían que de otro modo no tendrían ocasión de salir en la tele, aseguraban que no poder ir al trabajo sería una terrible tragedia para ellos. Nadie parece sentirse libre para decir lo que en realidad piensa sobre este tema, al menos en público.

Era algo plausible, aunque no lo sabía con seguridad. En cierto modo, escribí el artículo como una especie de experimento. Me interesaba comprobar qué tipo de respuesta provocaría.

He aquí lo que escribí para el número de agosto de 2013 de dicha revista:

SOBRE EL FENÓMENO DE LOS TRABAJOS DE MIERDA

En el año 1930, John Maynard Keynes predijo que a finales del siglo XX la tecnología habría avanzado lo suficiente como para que países como el Reino Unido o Estados Unidos pudiesen tener jornadas laborales de 15 horas a la semana. Hay muchas razones para creer que tenía razón. En términos tecnológicos, hoy en día tal jornada sería perfectamente posible. Y, sin embargo, no solo no está implantada, sino que, por el contrario, la tecnología ha sido utilizada para conseguir que todos trabajemos aún más. Para ello se han tenido que crear empleos que son inútiles: muchísimas personas, sobre todo en Europa y Norteamérica, pasan toda su vida laboral efectuando tareas que, en su fuero interno, piensan que no haría falta realizar. El daño moral y espiritual que produce esta situación es realmente profundo; es una cicatriz en nuestra alma colectiva, pero casi nadie habla de ello.

¿Por qué la prometida utopía de Keynes —aún esperada con ansia en los 60— no ha llegado nunca a materializarse? La respuesta más habitual es que no tuvo en cuenta el enorme incremento del consumismo. Entre trabajar menos horas o tener más juguetes y más placeres, hemos escogido la segunda opción. Si fuese así, la moraleja estaría clara, pero apenas un momento de reflexión nos lleva a pensar que no puede ser cierto. De hecho, desde los años 20 hemos sido testigos de la creación de una infinita variedad de nuevos trabajos y empresas, pero muy pocos de ellos tienen algo que ver con la producción y distribución de sushi, iPhones o zapatillas deportivas caras.

Así pues, ¿cuáles son estos nuevos trabajos exactamente? Un informe reciente sobre la evolución del empleo en Estados Unidos entre 1910 y 2000 ofrece ejemplos claros (muy similares a los del Reino Unido durante los mismos años, cabría añadir). A lo largo del pasado siglo, el número de trabajadores empleados en el servicio doméstico, en la industria y en el sector agropecuario se redujo drásticamente, mientras que «los profesionales, gestores, administrativos, vendedores y empleados en servicios en general» se triplicaron, pasando «de la cuarta parte a las tres cuartas partes de la fuerza laboral». En otras palabras, los trabajos productivos, como se había predicho, se han automatizado enormemente. (Incluso en términos globales, contabilizando a todas las personas empleadas en el sector industrial en el mundo, incluidas las esforzadas poblaciones de India y China, este tipo de trabajadores ya no suponen un porcentaje de la población mundial tan elevado como lo era antaño.)

En lugar de producirse una importante reducción de las horas de trabajo, que hubiera liberado a la población mundial y le hubiera permitido dedicarse a sus propios proyectos, placeres, visiones e ideas, hemos asistido a un enorme aumento del sector «servicios» —no tanto del sector en su conjunto, sino específicamente de la parte más administrativa, incluyendo en ella la creación de nuevas empresas como las destinadas a servicios financieros o a la venta a distancia—, así como a la expansión sin precedentes de colectivos como los que se ocupan del derecho corporativo, la administración académica o sanitaria, los recursos humanos y las relaciones públicas. Y en esta relación ni siquiera se incluye a todas las personas cuyo trabajo consiste en proporcionar apoyo administrativo, técnico o de seguridad para las empresas mencionadas, ni tampoco a las integradas en el sinfín de empresas centradas en tareas auxiliares (bañar perros, repartir pizza a domicilio las 24 horas, etc.), que solo existen porque todos los demás trabajadores se dedican al resto de los trabajos.

Estos son los que se podrían llamar «trabajos de mierda».

Da la impresión de que hay alguien ahí fuera creando trabajos sin sentido solo para mantenernos ocupados. Y este es el principal misterio, ya que, en teoría, precisamente en el capitalismo este tipo de cosas no deberían suceder. En los viejos e ineficientes Estados socialistas como la antigua Unión Soviética, en los que el empleo se consideraba un derecho y un deber sagrado, el sistema creaba tantos empleos como fuesen necesarios. (Por esta razón, en las tiendas soviéticas solía haber tres dependientes para vender un trozo de carne.) Sin embargo, esta es exactamente la clase de problema que se supone que solucionan los mercados competitivos. De acuerdo con los postulados de la teoría económica, lo último que haría una empresa con ánimo de lucro sería despilfarrar dinero pagando a trabajadores que en realidad no necesita. Y, sin embargo, esto es lo que de alguna manera está sucediendo.

Aunque muchas empresas llevan a cabo despidos masivos, estos recaen invariablemente en las personas que en realidad fabrican, transportan, arreglan o conservan cosas. Debido a una extraña alquimia que nadie puede explicar, el número de chupatintas asalariados parece expandirse sin freno, y cada vez más empleados se encuentran presentes en su lugar de trabajo —de manera similar a los trabajadores soviéticos, de hecho— cuarenta o incluso cincuenta horas a la semana, pero trabajando realmente unas quince horas, tal y como predijo Keynes, ya que el resto del tiempo lo pasan organizando seminarios de motivación o asistiendo a ellos, actualizando sus perfiles de Facebook o descargando series.

Está claro que la respuesta a la pregunta que nos hacíamos al comienzo de este artículo no es económica, sino moral y política. Los miembros de la clase dominante han llegado a la conclusión de que una población feliz y productiva con tiempo libre en sus manos es un peligro mortal. (Piensa en lo que empezó a suceder cuando esto apenas apuntaba como posibilidad en los 60.) Y, por otra parte, resulta extraordinariamente conveniente para ellos la creencia de que el trabajo es un valor moral en sí mismo, y de que todo aquel que no esté dispuesto a someterse a algún tipo de intensa disciplina laboral durante la mayor parte de sus horas de vigilia no merece nada.

Una vez, pensando en el incremento en apariencia interminable de las tareas administrativas dentro de los departamentos académicos británicos, me vino a la mente una posible visión del infierno: un montón de individuos que pasan la mayor parte de su tiempo haciendo tareas que no les gustan y en las que no se desenvuelven especialmente bien. Digamos, por ejemplo, que fueron contratados por ser excelentes ebanistas, y entonces descubrieron que se esperaba que pasaran gran parte del tiempo friendo pescado. En realidad, la tarea es innecesaria (o, al menos, solo existe una cantidad muy limitada de pescado para freír), pero de alguna manera todos están tan obsesionados por el resentimiento que les produce pensar que algunos de sus colegas pueden estar pasando más tiempo que ellos trabajando la madera y escaqueándose de sus responsabilidades en la fritura que en poco tiempo se forman interminables pilas de pescado mal cocinado y que no sirve para nada amontonándose por todas partes, y esto es en realidad todo lo que se hace.

En mi opinión, esta es una descripción bastante acertada de la dinámica moral de nuestra propia economía.

Soy consciente de que este argumento va a suscitar objeciones inmediatas: «¿Quién eres tú para decidir qué trabajos son realmente "necesarios"? ¿De todos modos, qué significa *necesario*? Tú eres profesor de Antropología: ¿acaso este trabajo es

“necesario”?». (En realidad, muchos lectores de tabloides considerarían la existencia de mi trabajo como la definición perfecta de gasto social inútil.) Y en cierto modo, todo esto es cierto: no es posible medir de forma objetiva el valor social.

Jamás me atrevería a decir a nadie que está convencido de que realiza una contribución significativa al mundo que en realidad no es así, pero ¿qué pasa con los que piensan que sus propios trabajos carecen de sentido? Hace poco retomé el contacto con un amigo del colegio al que no había visto desde los quince años y me sorprendió descubrir que durante todo ese tiempo había sido primero poeta y después líder de un grupo de rock indie. Yo mismo había escuchado algunas de sus canciones en la radio sin tener ni idea de que el cantante era alguien que conocía. No cabía duda de que era una persona brillante e innovadora, y que su trabajo alegraba y mejoraba las vidas de otras personas en todo el mundo. Sin embargo, después de un par de discos de poco éxito perdió su contrato discográfico y, asediado por las deudas y con una hija recién nacida, acabó, según sus propias palabras, «optando por el camino de los que no saben qué hacer con su vida: estudiar Derecho». Hoy en día es abogado corporativo en una importante empresa de Nueva York, y no tuvo ningún problema en admitir que su trabajo carece totalmente de sentido, que no contribuye en nada a la sociedad y que, en su opinión, en realidad no debería existir.

Hay muchas preguntas que se podrían plantear en relación con este caso, empezando por: ¿qué clase sociedad tenemos que genera una demanda tan reducida de poetas y músicos con talento y tan aparentemente ilimitada de especialistas en derecho corporativo? (Respuesta: si el 1 por ciento de la población controla la mayor parte de la riqueza disponible, lo que llamamos «el mercado» solo refleja lo que ellos, y nadie más, juzga útil o importante.) Más aún, demuestra que la mayoría de la gente con trabajos inútiles es consciente de ello. De hecho, no creo haber conocido nunca a un abogado corporativo que no piense que su trabajo es una mierda. Y lo mismo ocurre en casi todas las nuevas actividades comentadas anteriormente. Existe un amplio grupo de profesionales asalariados que, si uno los encuentra en una fiesta y admite que se dedica a algo que puede considerarse interesante (por ejemplo, la antropología), evitarán por todos los medios hablar de su profesión; invítalos a unas copas, y en poco tiempo estarán despotricando y lamentándose de lo inútil y estúpido que es su trabajo.

Estamos hablando de una violencia psicológica muy profunda. ¿Cómo puede uno empezar siquiera a hablar de dignidad en el trabajo cuando en el fondo siente que su propio trabajo no debería existir? ¿Cómo puede esto no provocar una sensación de enorme rabia y resentimiento? Sin embargo, esa es la peculiar genialidad de nuestra sociedad: que nuestros gobernantes, como en el ejemplo de los que fríen el pescado, han encontrado la forma de asegurarse de que esa rabia se dirija precisamente contra aquellos que sí tienen un trabajo con sentido. Por ejemplo: en nuestra sociedad parece existir una regla general que dicta que, cuanto más obvio es el beneficio que un trabajo reporta a las demás personas, mayor es la probabilidad de que esté mal pagado. Vuelvo a decir que es muy difícil establecer una medida objetiva, pero una forma sencilla de hacerse una idea es preguntarse: ¿qué pasaría si una clase concreta de profesionales desapareciera de repente? Se diga lo que se diga sobre los enfermeros, los recogedores de basura y los mecánicos, es obvio que los resultados de que se esfumasen serían inmediatos y catastróficos. Un mundo sin profesores y estibadores no tardaría en estar en apuros, e incluso uno sin escritores de ciencia ficción o músicos de ska sería un mundo peor. No está muy claro de qué forma sufriría la humanidad si se

desvaneciesen los gestores financieros, los grupos de presión, los investigadores de relaciones públicas, los actuarios, los vendedores telefónicos, los alguaciles o los asesores legales[1] (muchos sospechan que, de hecho, el mundo podría mejorar de manera notable). Lo que sí está claro es que, si pasamos por alto un puñado de excepciones bien conocidas (los médicos, por ejemplo), la regla se cumple sorprendentemente bien.

Lo que es aún más perverso es que parece existir una sensación general de que así es como tiene que ser. Este es uno de los puntos fuertes del populismo de derechas y se pone de manifiesto cuando los tabloides azuzan la animadversión contra los trabajadores del metro por paralizar Londres para defender sus condiciones laborales; el hecho mismo de que estos trabajadores puedan paralizar Londres demuestra que su trabajo es muy necesario, pero parece que es esto precisamente lo que molesta a mucha gente. En Estados Unidos resulta aún más claro, pues allí los republicanos han conseguido un éxito extraordinario a la hora de activar la indignación popular contra los docentes y los obreros de la industria automotriz (y, de manera significativa, no contra los administradores escolares o los ejecutivos de la industria, que son los que realmente causan los problemas) por sus «inflados» salarios y prestaciones. Parece como si exclamaran: «Pero ¡si vosotros podéis enseñar a los niños! ¡O fabricar coches! ¡Conseguís trabajos de verdad! ¿Encima tenéis la osadía de reclamar también pensiones o asistencia sanitaria de clase media?».

Si alguien hubiera deseado proyectar el régimen laboral más adecuado para conservar el poder del capital financiero, resulta difícil imaginar cómo podría haberlo hecho mejor. Los trabajadores productivos que sobreviven son presionados y explotados de forma implacable, mientras que el resto se divide entre el aterrorizado estrato de los universalmente denigrados desempleados y un estrato social algo mayor formado por los que, en esencia, reciben un sueldo por no hacer nada, en puestos concebidos para inducirles a identificarse con las perspectivas y las sensibilidades de la clase dirigente (gestores, administradores, etc.) —y en especial con sus avatares financieros—, y por otro lado para incentivar, al mismo tiempo, un resentimiento larvado contra todo aquel cuyo trabajo tenga un valor social claro e innegable. Por supuesto, tal sistema nunca fue diseñado de manera consciente y surgió como resultado de cerca de un siglo de prueba y error, pero es la única explicación de por qué, pese a los enormes avances tecnológicos, no tenemos todos jornadas laborales de tres o cuatro horas.

Si alguna vez la hipótesis desarrollada en un artículo fue confirmada por la forma en que fue recibida, sin duda alguna esta fue una de ellas: «Sobre el fenómeno de los trabajos de mierda» provocó una verdadera conmoción.

Lo más irónico fue que mi pareja y yo habíamos escogido precisamente las dos semanas posteriores a la publicación del artículo para pasarlas aislados con una maleta de libros en una cabaña en los bosques de Quebec. Habíamos optado voluntariamente por un sitio sin conexión a internet, lo cual me dejó en la incómoda situación de tener que seguir los acontecimientos a través de mi teléfono móvil. El artículo se hizo viral casi de inmediato. En pocas semanas

ya se había traducido a más de una docena de idiomas; entre ellos, alemán, noruego, sueco, francés, checo, rumano, ruso, turco, lituano, polaco, griego, estonio, catalán y coreano, y el artículo fue publicado en periódicos de distintos países, desde Suiza hasta Australia. La página web de *Strike!* recibió más de un millón de visitas y se colgó innumerables veces por exceso de tráfico. Surgieron blogs que hablaban del tema por todas partes, y las secciones de comentarios se llenaron de confesiones de trabajadores y profesionales de oficina; mucha gente me escribió pidiendo consejo o para decirme que les había inspirado para dejar sus trabajos y buscar algo más significativo. He aquí una entusiasta respuesta (de las cientos que pude leer) de la sección de comentarios del diario australiano *Canberra Times*:

> ¡Guau! ¡Has dado en el clavo! Soy abogado corporativo (especializado en demandas fiscales, para ser exactos). Mi contribución a este mundo es totalmente nula y siempre me siento deprimido por ello. Odio cuando la gente tiene la cara dura de decirme: «¿Por qué lo haces entonces?», porque está claro que no es tan sencillo. Resulta que ahora mismo es la única forma que tengo para pagar mi contribución a ese uno por ciento más rico y recibir a cambio una casa en Sídney donde criar a mis futuros hijos […]. Es probable que, gracias a la tecnología, actualmente seamos capaces de producir en dos días lo que antes producíamos en cinco, pero, por culpa de la avaricia y un cierto síndrome de productividad de hormiguita, aún nos exigen que nos dejemos esclavizar en beneficio de otros y olvidemos nuestras aspiraciones no remuneradas. Tanto si crees en la evolución como en el diseño inteligente, el ser humano no está hecho para trabajar, por lo que, en mi opinión, todo es pura codicia alimentada por los inflados precios de las necesidades.[2]

En un momento dado, recibí un mensaje de un fan anónimo que decía formar parte de un grupo que espontáneamente estaba difundiendo el artículo en el mundo de los servicios financieros y me comentaba que ese mismo día había recibido cinco correos electrónicos con el artículo (lo que sin duda confirma que muchos de los trabajadores financieros no tienen mucho que hacer). Ahora bien, nada de esto respondía a la pregunta sobre qué piensa en realidad la gente de su trabajo —más allá de ofrecer sutiles indicios a los demás—, pero en poco tiempo empezaron a aparecer datos estadísticos.

El 5 de enero de 2015, algo más de un año después de la publicación del artículo, el primer lunes del año —es decir, el día en el que la mayoría de los londinenses regresaban al trabajo tras las vacaciones de Navidad— alguien

pegó encima de varios cientos de anuncios publicitarios de los vagones del metro de la ciudad una serie de carteles activistas con citas del artículo original. Las cuatro frases escogidas fueron las siguientes:

- Muchísimas personas pasan toda su vida laboral efectuando tareas que, en su fuero interno, piensan que no haría falta realizar.
- Da la impresión de que hay alguien ahí fuera creando trabajos sin sentido solo para mantenernos ocupados.
- El daño moral y espiritual que produce esta situación es realmente profundo; es una cicatriz en nuestra alma colectiva, pero casi nadie habla de ello.
- ¿Cómo se puede empezar siquiera a hablar de dignidad en el trabajo cuando en el fondo uno siente que su propio trabajo no debería existir?

La respuesta a esta campaña de los carteles fue una nueva avalancha de noticias y debates en los medios de comunicación (yo mismo aparecí brevemente en *Russia Today*), y en consecuencia la agencia de sondeos YouGov se propuso poner a prueba la hipótesis y realizó una encuesta entre los británicos, utilizando para las preguntas un lenguaje extraído directamente del artículo; por ejemplo: «¿Su trabajo aporta algo significativo al mundo?». Sorprendentemente, más de un tercio de los encuestados —el 37 por ciento— respondió que creía que no (mientras que el 50 por ciento opinaba que sí, y el 13 por ciento no estaba seguro).

El porcentaje de los que pensaban que su trabajo no aportaba nada significativo al mundo era casi el doble de lo que había imaginado, pues creía que el porcentaje de trabajos de mierda estaba probablemente en torno al 20 por ciento. Además, una encuesta posterior en Holanda mostró unos resultados muy similares; de hecho, algo más elevados, ya que el 40 por ciento de los trabajadores holandeses afirmaron que en realidad sus trabajos no tenían razones sólidas para existir.

Así pues, la hipótesis no solo se vio confirmada por la reacción pública, sino también, y de forma abrumadora, por estudios estadísticos.

Está claro, por tanto, que nos encontramos ante un importante fenómeno social

que apenas ha recibido atención sistemática,[3] por lo que para muchos el mero hecho de tener la oportunidad de hablar de ello fue casi una catarsis. Era obvio que se necesitaba explorar más el tema.

Lo que me propongo hacer aquí es un poco más metódico que el ensayo original. El artículo de 2013 fue escrito para una revista sobre políticas revolucionarias, por lo que hacía hincapié en las implicaciones políticas del problema. El artículo se centraba únicamente en una de las hipótesis que estaba desarrollando en un momento en el que la ideología neoliberal (de «libre mercado») que ha dominado el mundo desde Thatcher y Reagan se había convertido en lo contrario de lo que afirmaba ser; en realidad, era ya un proyecto político disfrazado de proyecto económico.

Había llegado a esta conclusión porque me parecía la única forma de poder explicar el comportamiento de los poderosos. Aunque la retórica neoliberal se ha centrado siempre en la magia del mercado y ha defendido la eficiencia económica por encima de todas las cosas, el resultado global de las políticas de libre mercado ha sido que las tasas de crecimiento económico se han reducido en casi todas partes menos en India y China. Los avances científicos y tecnológicos se han estancado, y en la mayoría de los países ricos es probable que, por primera vez en varios siglos, las generaciones más jóvenes tengan una vida menos próspera que la de sus padres. Pese a ello, los defensores de la ideología del libre mercado siempre responden pidiendo dosis más elevadas de la misma medicina, y los políticos les siguen el juego sin rechistar. Esto me pareció muy raro. Si una empresa privada contratase a un consultor para diseñar un plan de negocio y la aplicación de dicho plan tuviese como resultado una fuerte caída de los beneficios, tal consultor sería despedido de manera fulminante, o al menos se le exigiría que reformulase totalmente su plan. Sin embargo, no daba la impresión de que ocurriese lo mismo con las reformas de mercado: cuanto más fallaban, más duramente se aplicaban. La única conclusión lógica es que las decisiones ya no se basaban en imperativos económicos.

¿En qué, entonces? Me parecía que la respuesta tenía que ver con la mentalidad de la clase política. Casi todos los que tomaban las decisiones más importantes habían ido a la universidad en los años 60, cuando los campus

eran el epicentro mismo del fermento político, y parecían estar dispuestos a todo para que tal cosa no volviese a ocurrir. Por tanto, aunque es posible que les preocupase el descenso de los indicadores económicos, también estaban encantados de comprobar que la combinación de la globalización, la reducción del poder de los sindicatos y la creación de una fuerza laboral desprovista de estabilidad y a la vez estresada —junto con agresivas falsas promesas de un retorno a la liberación personal hedonista de los 60 (lo que se conoce como «liberalismo vital, conservadurismo fiscal»)— había provocado simultáneamente el aumento imparable de la riqueza y el poder de los ricos y poderosos y la destrucción total de los cimientos de cualquier desafío organizado en contra de ese poder. Puede que el sistema no haya funcionado en el ámbito económico, pero en el político ha ido a las mil maravillas, tanto que tienen muy pocos incentivos para abandonar tales políticas. Todo lo que hice en el ensayo fue seguir esta idea: cada vez que se encuentra a alguien haciendo algo en nombre de la eficiencia económica, pero que en realidad parece una labor irracional en el ámbito económico (por ejemplo, pagar a alguien por no hacer nada en todo el día), lo mejor es preguntarse, como hacían los romanos, «*qui bono?*» (¿a quién beneficia?) y de qué forma lo hace.

No se trata de una teoría conspirativa, sino más bien de una teoría anticonspirativa. Lo que me preguntaba era por qué no se hacía algo. Las políticas económicas surgen por todo tipo de razones, pero, si una determinada política económica causa problemas a los ricos y poderosos, esa gente rica e influyente presionará a las instituciones para que hagan algo al respecto. Esta es la razón por la que, tras la crisis financiera de 2008-2009, fueron rescatados los grandes bancos de inversión pero no lo fueron los particulares con hipotecas. La proliferación de trabajos de mierda, como veremos, se produjo por diversas razones, pero la pregunta que me planteaba era por qué nadie intervino (o *conspiró*, si lo prefieren) para hacer algo al respecto.

En este libro pretendo hacer mucho más que eso.

En mi opinión, el fenómeno de los empleos de mierda nos puede abrir una ventana para poder ver problemas sociales mucho más profundos. Es preciso

que no solo nos preguntemos cómo es posible que exista un porcentaje tan elevado de trabajadores que realizan tareas que ellos mismos juzgan inútiles, sino también por qué tanta gente está convencida de que este estado de las cosas es normal, inevitable o incluso deseable. Y lo que resulta aún más extraño es por qué, a pesar del hecho de que muchas personas defienden estas opiniones en abstracto, y que incluso consideran apropiado que los que efectúan estos trabajos sin sentido deban estar mejor pagados y recibir más honores y reconocimiento que aquellos que llevan a cabo un trabajo que estiman útil, se sienten deprimidos y desgraciados si ellos mismos acaban recibiendo dinero por no hacer nada en general o por no hacer nada que sientan que beneficia a los demás de alguna manera. Está claro que existe un conjunto de ideas e impulsos contradictorios, y una de las cosas que me propongo hacer en este libro es poner un poco de orden en este tema. Para ello intentaré responder a preguntas prácticas como «¿por qué existen los trabajos de mierda?» y a otras más profundas e históricas como «¿cuándo y cómo empezamos a creer que la creatividad tiene que ser dolorosa, o cómo se nos ocurrió que es posible vender nuestro tiempo?». Por último, abordaré cuestiones fundamentales sobre la naturaleza humana.

Este libro también tiene un objetivo político.

Me gustaría que fuese una flecha dirigida al corazón de nuestra civilización. Hay algo profundamente equivocado en aquello en lo que nos hemos convertido: somos una civilización basada en el trabajo, pero ni siquiera en el «trabajo productivo», sino en el trabajo como un fin en sí mismo. Hemos llegado a creer que los hombres y las mujeres que no se esfuerzan más duramente de lo que desean en empleos que no les gustan son mala gente, indigna de recibir amor, atención o asistencia por parte de sus comunidades. Es como si hubiésemos dado nuestro consentimiento colectivo para nuestra propia esclavización. La reacción política de la mayoría de la gente al ser consciente de que dedicamos la mitad de nuestro tiempo a actividades que carecen totalmente de sentido o incluso son contraproducentes —por lo general bajo las órdenes de alguien que no nos gusta— es hervir de rabia por el hecho de que pueda haber otras personas por ahí que no han caído en la misma trampa. El resultado es que el resentimiento, el odio y la sospecha

se han convertido en el pegamento que mantiene unida a la sociedad. Es una situación desastrosa, y deseo fervientemente que termine.

Si este libro puede contribuir de algún modo a que tal cosa ocurra, sin duda habrá merecido la pena escribirlo.

1

¿Qué es un trabajo de mierda?

Empecemos por lo que podría considerarse un ejemplo paradigmático de un trabajo de mierda.

Kurt trabaja como subcontratista para el ejército de Alemania. Bueno, en realidad está contratado por un subcontratista de un subcontratista de un subcontratista del ejército de Alemania. He aquí cómo describe su trabajo:

> El ejército alemán tiene un subcontratista que le hace todo el trabajo relacionado con tecnologías de la información (IT, por sus siglas en inglés).
>
> La empresa de IT tiene un subcontratista que le lleva la logística.
>
> La empresa de logística tiene un subcontratista que se encarga de la gestión de su personal, y yo trabajo para esta compañía.
>
> Supongamos que el soldado A se traslada a un despacho que está dos puertas más allá del que tenía. En vez de limitarse a llevar él mismo su ordenador, tiene que rellenar un formulario.
>
> El subcontratista de IT recibe el formulario, sus empleados lo leen y lo aprueban, y lo transmiten a la empresa de logística.
>
> Esta empresa tiene entonces que aprobar el traslado del ordenador y solicitar personal para ello.
>
> Los empleados de mi empresa hacen su trabajo, sea cual sea este, y ahí es donde entro yo.
>
> Recibo un correo electrónico que dice: «Preséntese en el barracón B a la hora C». Normalmente, los barracones están a una distancia de entre 100 y 500 kilómetros de mi casa, por lo que tengo que alquilar un coche y conducir hasta donde me digan. Una vez allí, llamo a la central para comunicar que he llegado, relleno un formulario, desenchufo todos los cables del ordenador, lo meto en una caja, la cierro, un empleado de la empresa de logística la lleva al nuevo despacho, abro la caja, instalo el ordenador, vuelvo a llamar a la

central para decirles cuanto tiempo me ha llevado, obtengo un par de firmas, conduzco de vuelta a casa con el coche alquilado, envío a la central todo el papeleo, y en ese momento dan la orden de pagarme por el trabajo.

Por tanto, en vez de que el propio soldado desplace su ordenador unos cinco metros, dos personas tienen que conducir entre seis y diez horas, rellenar unas quince páginas de formularios y malgastar 400 euros del dinero de los contribuyentes.[1]

Esta descripción podría sonar al clásico ejemplo sobre la ridícula burocracia militar que Joseph Heller hizo famosa en su novela de 1961 *Trampa 22* si no fuera por un punto clave: casi nadie de este ejemplo trabaja en realidad para el ejército; técnicamente, casi todos forman parte del sector privado. Hubo un tiempo, por supuesto, en el que cada ejército nacional tenía sus propios departamentos de comunicaciones, logística y personal, pero hoy en día todo tiene que hacerse utilizando múltiples niveles de subcontratación con empresas privadas.

El trabajo de Kurt puede contemplarse como un ejemplo paradigmático de trabajo de mierda por una sencilla razón: si se eliminase ese empleo, no pasaría absolutamente nada; de hecho, lo más probable es que las cosas mejorasen, ya que las bases militares alemanas tendrían que encontrar una forma más razonable de trasladar sus equipos. Y lo más significativo es que no solo el trabajo de Kurt es un trabajo de mierda, sino que el propio Kurt es perfectamente consciente de ello. (En el blog en el que publicó esta descripción acabó defendiendo que su trabajo era inútil frente a tres entusiastas del libre mercado que aparecieron al instante —como suelen hacerlo los entusiastas del libre mercado en los foros de internet— insistiendo en que, dado que su trabajo había sido creado por el sector privado, por definición tenía que servir a un propósito legítimo.)

En mi opinión, esta es una característica muy clara de un trabajo de mierda: es tan inútil que incluso la persona que tiene que efectuarlo todos los días es incapaz de convencerse de que existe una buena razón para hacerlo. Puede que no se atreva a admitirlo ante sus compañeros —a menudo hay buenos motivos para no hacerlo—, pero aun así está convencido de ello.

Así pues, tomemos esta característica para realizar una primera definición provisional:

DEFINICIÓN PROVISIONAL 1: Un trabajo de mierda es una forma de empleo tan carente de sentido, tan innecesaria o tan perniciosa que ni siquiera el propio trabajador es capaz de justificar su existencia.

Algunos de estos trabajos tienen tan poco sentido que nadie se da cuenta de si la persona que lo efectúa desaparece. Esto suele pasar con frecuencia en la administración pública:

FUNCIONARIO ESPAÑOL FALTA AL TRABAJO DURANTE SEIS AÑOS PARA ESTUDIAR A SPINOZA

Jewish Times 26 de febrero de 2016

Un funcionario español, que recibió su salario durante al menos seis años sin trabajar, utilizó ese tiempo para convertirse en un experto en los escritos del filósofo judío Baruch Spinoza, según informaron algunos medios de comunicación españoles.

La página web euronews.com publicó la semana pasada que un tribunal de Cádiz, en el sur de España, había dictaminado que Joaquín García, de 69 años, tenía que pagar una multa de 30.000 euros por faltar durante seis años a su trabajo en las instalaciones hidráulicas Aguas de Cádiz, donde estaba empleado como ingeniero desde 1996.

Su ausencia fue descubierta en 2010, cuando García fue propuesto para recibir una medalla por la larga duración de sus servicios. El teniente de alcalde Jorge Blas Fernández comenzó una investigación que lo llevó a descubrir que García no había ido al despacho durante seis años.

Fuentes anónimas del periódico *El Mundo* afirman que durante sus años de ausencia se dedicó a estudiar los escritos de Spinoza, el filósofo judío hereje que vivió en Ámsterdam durante el siglo XVII. Una de estas fuentes corroboró que García se había convertido en un experto en Spinoza, pero negó que no acudiese nunca al trabajo, pues sostenía que sí acudía de vez en cuando.[2]

Los periódicos españoles dieron mucha importancia a esta noticia. En un momento en el que el país estaba padeciendo un severo periodo de austeridad y elevado desempleo, resultaba intolerable que hubiese empleados públicos que pudiesen faltar al trabajo durante años sin que nadie se percatase de ello. La defensa de García, sin embargo, no carecía de fundamento. Explicó que, aunque durante años se había esforzado para realizar correctamente su trabajo de control de la planta de tratamiento de aguas de la ciudad, la instalación acabó pasando a manos de unos dirigentes que le odiaban por sus ideas

socialistas y que se negaban a asignarle responsabilidades, por lo que se encontró en una situación tan desmoralizadora que se vio obligado a buscar ayuda médica por depresión; finalmente, por consejo de su terapeuta, decidió que, en lugar de pasarse todo el día sentado fingiendo estar ocupado, era preferible lograr que el responsable de la instalación aceptase que su trabajo lo supervisaba el ayuntamiento, y a la inversa —que el ayuntamiento reconociera que su trabajo lo supervisaba el responsable de la instalación —, de modo que se presentaba en su puesto de trabajo únicamente si había algún problema y se quedaba en casa el resto del tiempo para hacer algo útil con su vida.[3]

De vez en cuando aparecen casos similares relacionados con el sector público. Uno popular es el de unos carteros que, en lugar de repartir el correo, decidieron esconderlo en armarios, cobertizos o incluso tirarlo a contenedores de basura, y el resultado fue que se perdieron montones de cartas y paquetes durante años sin que nadie se diera cuenta.[4] La novela de David Foster Wallace *El rey pálido*, sobre la vida en la sucursal del Internal Revenue Service* en Peoria, Illinois, va aún más allá, pues describe cómo un auditor muere en su puesto de trabajo y, como se queda erguido sentado en su silla, nadie se percata hasta pasados varios días. Puede que esto parezca una caricatura absurda, pero en 2002 ocurrió algo casi idéntico en Helsinki. Un auditor fiscal finlandés permaneció muerto en su despacho durante más de 48 horas mientras treinta colegas iban y venían a su alrededor sin notar nada raro. «La gente creyó que deseaba trabajar tranquilo y nadie quiso molestarle», comentó su supervisor, lo cual, pensándolo bien, es bastante considerado.[5]

Por supuesto, son historias como estas las que llevan a políticos de todo el mundo a pedir una mayor participación del sector privado, donde, según se afirma, estos abusos no ocurrirían. Y aunque es cierto que hasta el momento no hemos tenido noticia de empleados de FedEx o UPS que almacenen paquetes en sus cobertizos, la privatización también genera su propia variedad de locuras, a menudo mucho menos refinadas, tal y como demuestra el caso de Kurt. No necesito recalcar la ironía de que Kurt trabajara en última instancia para el ejército alemán, el cual ha sido acusado de muchas cosas a lo largo de los años, pero muy pocas veces de ineficiencia. Aun así, cuando sube la

marea, afecta a todos los barcos. Ya bien entrado el siglo XXI, incluso las divisiones Panzer se han visto envueltas en una vasta maraña de sub-, sub-sub- y sub-sub-subcontratas; los comandantes de los tanques se ven obligados a llevar a cabo complejos y exóticos rituales burocráticos para poder trasladar un equipo de una habitación a otra, y ello a pesar de que los que se encargan del papeleo publican en secreto elaboradas protestas en blogs quejándose de lo estúpido que es todo el proceso.

Si nos basamos en estos casos, la principal diferencia entre el sector público y el privado no radica en que sea más o menos probable que cada uno de ellos genere trabajo inútil, ni siquiera en la clase de trabajo inútil que cada uno tiende a generar. No, la principal diferencia es que, en el sector privado, es más probable que el trabajo inútil esté mucho más supervisado. Es cierto que no siempre es así. Como veremos, el número de empleados de bancos, compañías farmacéuticas y empresas de ingeniería que pueden pasar la mayor parte del tiempo actualizando sus perfiles de Facebook es sorprendentemente elevado. Sin embargo, en el sector privado hay límites: si Kurt dejase de ir a su trabajo para estudiar la obra de su filósofo judío favorito del siglo XVII, no tardaría mucho en ser despedido. Si el depósito de aguas de Cádiz hubiese sido privatizado, es posible que a Joaquín García le hubiesen privado de sus responsabilidades por no ser del agrado del nuevo equipo responsable, pero incluso así tendría que haberse sentado en su mesa y fingir que trabajaba, o hubiera tenido que buscarse otro empleo.

Que los lectores decidan por sí mismos si tal cosa hubiese supuesto una mejora.

POR QUÉ UN SICARIO DE LA MAFIA NO ES UN BUEN EJEMPLO DE TRABAJO DE MIERDA

Recapitulando: lo que yo llamo «trabajos de mierda» son aquellos que están compuestos por tareas que la propia persona encargada de llevarlas a cabo considera carentes de sentido, innecesarias o incluso perniciosas; trabajos que podrían desaparecer sin que nadie notara la más mínima diferencia; y, sobre

todo, son esos que los propios trabajadores piensan que no deberían existir.

El capitalismo contemporáneo parece estar plagado de este tipo de trabajos. Como mencioné en el prefacio, una encuesta de YouGov mostró que en el Reino Unido tan solo el 50 por ciento de los empleados a tiempo completo estaban convencidos de que su trabajo aportaba algún tipo de contribución significativa al mundo, y el 37 por ciento estaban seguros de que no la ofrecía. Y otra encuesta realizada en Holanda por la empresa Schouten & Nelissen elevaba esa última cifra hasta el 40 por ciento.[6] Pensándolo bien, estas estadísticas son abrumadoras. Después de todo, un porcentaje muy elevado de los trabajos incluye tareas que nadie podría juzgar inútiles. Doy por sentado que el porcentaje de personas que contestaron «no» a la pregunta «¿aporta su trabajo algo significativo al mundo?» fue de aproximadamente cero entre los profesionales de enfermería, conductores de autobús, dentistas, barrenderos, granjeros, profesores de música, técnicos de reparación, jardineros, bomberos, escenógrafos, fontaneros, periodistas, inspectores de seguridad laboral, músicos, sastres y guardias de cruce escolares. Mi propia investigación también muestra que muy pocos de los dependientes, camareros y otros proveedores de servicios consideran tener trabajos sin sentido. Muchos trabajadores del sector servicios odian su trabajo, pero incluso estos son conscientes de que lo que hacen aporta algo significativo al mundo.[7]

Así pues, si entre el 37 y el 40 por ciento de la fuerza laboral de un país insiste en que su trabajo no aporta nada en absoluto a la sociedad y otra parte importante presiente que puede no hacerlo, la única conclusión posible es que si sospechamos que un trabajador de oficina cree tener un trabajo absurdo es porque ciertamente lo tiene.

En este primer capítulo mi principal objetivo es definir qué entiendo por trabajos de mierda, y en el siguiente, ofrecer una lista de las que, en mi opinión, son las principales variedades de estos trabajos. De esta forma, en los capítulos siguientes podré explorar cómo surgen, por qué se han extendido tanto y cuáles son sus efectos sociales, psicológicos y políticos, pues estoy convencido de que tales efectos son profundamente dañinos. Hemos creado

sociedades en las que gran parte de la población, atrapada en empleos inútiles, ha llegado a odiar y despreciar por igual a aquellos que realizan los trabajos más útiles de la sociedad y a aquellos que no tienen ningún trabajo remunerado. Dicho esto, antes de poder analizar esta situación, es necesario abordar algunas posibles objeciones.

Es posible que el lector haya notado cierta ambigüedad en mi definición inicial, pues describo los trabajos de mierda como aquellos que incluyen tareas que el propio trabajador considera «carentes de sentido, innecesarias o incluso perniciosas», aunque está claro que los trabajos que no tienen ningún efecto significativo sobre el mundo y los trabajos que tienen efectos perniciosos sobre el mundo no son lo mismo en absoluto. La mayoría de nosotros estamos de acuerdo en que un sicario de la mafia hace más daño que bien al mundo, pero ¿realmente es un trabajo de mierda? De alguna manera esto último no nos parece del todo correcto.

Como nos enseña Sócrates, cuando esto ocurre —cuando nuestras propias definiciones nos resultan intuitivamente erróneas— es porque no somos conscientes de lo que en realidad pensamos. (Por tanto, sugiere que el verdadero papel de los filósofos es decir a la gente lo que ya sabe pero no se da cuenta de saber. Y se podría decir que los antropólogos como yo hacen algo similar.) De alguna forma, la expresión «trabajos de mierda» tiene sentido para mucha gente, lo que significa que, al menos a un nivel intuitivo y tácito, dispone de unos criterios en mente que le permiten afirmar «ese era un trabajo de mierda», o «aquel era un trabajo malo, pero no diría exactamente que era un trabajo de mierda». Muchas personas con trabajos perniciosos piensan que la frase se adapta muy bien a lo que hacen, y otros claramente no lo sienten así. La mejor forma de intentar averiguar cuáles son esos criterios es examinar los casos más extremos.

Entonces, ¿por qué nos chirría decir que un sicario tiene un trabajo de mierda?[8]

Sospecho que existen múltiples razones, pero una de las principales es que es poco probable que el sicario de la mafia (a diferencia de, por ejemplo, un especulador de divisas o un investigador de marketing) afirme ser lo que no es. Es cierto que un mafioso tenderá a decir que solo es un «hombre de

negocios», pero, siempre que esté dispuesto a reconocer la verdadera naturaleza de su ocupación, no tendrá muchos problemas en decir qué es lo que hace. Es muy improbable que finja que su trabajo es en cierto modo beneficioso para la sociedad, o que insista en que contribuye al éxito de un grupo que proporciona un producto o servicio útil (drogas, prostitución, etc.), pero, si lo hace, será pura fachada.

Esto nos permite refinar nuestra definición. Los trabajos de mierda no son solo aquellos que son inútiles o perniciosos, sino que tiene que existir también un cierto grado de fingimiento o fraude. El trabajador debe sentirse obligado a simular que, en realidad, hay una buena razón para que el trabajo exista, aunque en privado no se lo crea realmente. Tiene que haber una especie de brecha entre apariencia y realidad, un cierto grado de deshonestidad.[9]

Así pues, hagamos un segundo intento:

DEFINICIÓN PROVISIONAL 2: Un trabajo de mierda es una forma de empleo tan carente de sentido, tan innecesaria o tan perniciosa que ni siquiera el propio trabajador es capaz de justificar su existencia, si bien se siente obligado a fingir que no es así.

Por supuesto, hay otra razón por la que el trabajo de sicario no debería considerarse un trabajo de mierda, y es que el propio sicario no está convencido de que su trabajo no debería existir. La mayoría de los mafiosos creen formar parte de una antigua y honorable tradición que para ellos es un valor en sí mismo, independientemente de que contribuya o no al bien común. Esta es, por cierto, la misma razón por la cual el de «señor feudal» tampoco es un trabajo de mierda. Podría decirse que reyes, condes, emperadores, pachás, emires, marajás, hacendados, terratenientes y similares son personas inútiles; de hecho, muchos insistirían (y yo tiendo a estar de acuerdo con ellos) en que incluso juegan un papel pernicioso cuando intervienen en las relaciones humanas. Sin embargo, ellos no opinan lo mismo; así que, a menos que un rey sea un marxista encubierto o un republicano infiltrado, puede decirse con seguridad que el de rey no es un trabajo de mierda.

Es importante tener esto en mente, ya que la mayoría de la gente que causa mucho daño al mundo está protegida contra la conciencia de hacerlo. O se permiten creer a la interminable concreción de lacayos y sumisos que

inevitablemente los rodean para inventarles razones por las cuales lo que en realidad están haciendo es el bien. (En la actualidad, algunos de estos grupos se conocen como comités de expertos.) Exactamente lo mismo ocurre con los consejeros delegados de los bancos de inversión financiera, en gran parte especulativa, así como con los líderes militares de países como Corea del Norte y Azerbaiyán. Puede que las familias mafiosas sean un caso poco común porque tienen pocas pretensiones de este tipo, pero en última instancia no son más que versiones ilícitas y en miniatura de la misma tradición feudal: en un principio fueron asesinos a sueldo de los propietarios locales en Sicilia que con el tiempo empezaron a operar por su cuenta.[10]

Existe una última razón por la que el trabajo de sicario no puede ser considerado un trabajo de mierda, y es que, para empezar, no está muy claro que sea un «trabajo». Es cierto que los sicarios pueden estar a sueldo de un jefe criminal cumpliendo alguna función, por ejemplo, fingiendo ser vigilantes de seguridad de su casino; en tal caso, podría decirse que ese trabajo sí es un trabajo de mierda, pero como sicario no recibe paga alguna.

Este aspecto nos permite refinar aún más nuestra definición. Cuando la gente habla de trabajos de mierda se suele referir a empleos por cuenta ajena por los que el trabajador recibe un pago en forma de sueldo o salario (muchos incluirían también las asesorías remuneradas). Como es obvio, existen muchas personas autoempleadas que se las arreglan para obtener dinero de los demás aparentando ofrecer un beneficio o prestar un servicio (por lo general se las llama estafadores, timadores, charlatanes o impostores), al igual que existen personas autoempleadas que obtienen dinero de los demás haciéndoles daño o amenazando con hacérselo (habitualmente llamadas atracadores, rateros, extorsionadores o ladrones). En el primer caso, al menos podemos hablar de fingimiento, pero nunca de trabajo, ya que no son «trabajos» propiamente dichos; una estafa es un acto criminal, no una tarea profesional, y lo mismo ocurre con un atraco a un banco. La gente habla a veces de los ladrones profesionales, pero es solo una forma de decir que el robo es la principal fuente de ingresos del ladrón,[11] ya que nadie le paga un sueldo o un salario por, por ejemplo, entrar a robar en las casas; por ello, tampoco se puede decir que el hecho de ser ladrón sea un trabajo.[12]

Estas consideraciones nos permiten formular la que pienso que puede servir como definición final:

DEFINICIÓN OPERATIVA FINAL: Un trabajo de mierda es empleo tan carente de sentido, tan innecesario o tan pernicioso que ni siquiera el propio trabajador es capaz de justificar su existencia, a pesar de que, como parte de las condiciones de empleo, dicho trabajador se siente obligado fingir que no es así.

SOBRE LA IMPORTANCIA DEL ELEMENTO SUBJETIVO Y TAMBIÉN SOBRE POR QUÉ PUEDE ASUMIRSE QUE LOS QUE CREEN QUE TIENEN UN TRABAJO DE MIERDA SUELEN TENER RAZÓN

Esta es, en mi opinión, una definición útil, o al menos lo bastante buena para el objetivo de este libro.

Puede que el lector atento haya percibido una última ambigüedad. La definición es eminentemente subjetiva, pues defino el trabajo de mierda como aquel que el propio trabajador considera carente de sentido, innecesario y pernicioso, pero también doy a entender que el trabajador está en lo cierto.[13] Doy por supuesto que existe una realidad subyacente, pues de otro modo podríamos encontrarnos con que el mismo trabajo podría ser de mierda un día y no de mierda el día siguiente, en función de los caprichos del voluble estado de ánimo del trabajador. Lo que quiero decir es que las cosas tienen un valor social, distinto del simple valor de mercado, pero que, como nadie ha encontrado todavía una forma adecuada de medirlo, no queda más remedio que utilizar la percepción del propio trabajador, que es lo más parecido que tenemos a una evaluación precisa de la situación.[14]

A menudo resulta obvio por qué es así: si un oficinista pasa el 80 por ciento de su tiempo diseñando memes de gatitos, puede que sus compañeros del cubículo de al lado sean conscientes de ello o que no lo sean, pero es imposible que el propio trabajador se haga falsas ilusiones sobre lo que está haciendo. Pero incluso en situaciones más complejas, en aquellas en las que se trata de determinar cuál es la contribución exacta del trabajador a la organización, creo que se puede afirmar con bastante seguridad que el

trabajador sabe la verdad. Soy consciente de que esta idea puede resultar controvertida en ciertos sectores. Los ejecutivos y otros peces gordos, por ejemplo, suelen insistir en que la mayoría de las personas que trabajan para una gran empresa no pueden valorar las contribuciones que realizan en su justa medida, ya que el panorama solo se puede ver desde la cima. No digo que esto siempre sea falso: a menudo existen partes del contexto general que los trabajadores de bajo nivel no pueden ver, o que sencillamente nadie les ha revelado, en especial si la empresa está involucrada en algún tipo de actividad ilícita.[15] Sin embargo, mi experiencia es que, normalmente, cualquier subalterno que trabaja para la misma empresa durante un periodo de tiempo considerable —digamos un año o dos— tarde o temprano es llevado aparte y se le explican los secretos de la compañía.

Es cierto que hay excepciones. A veces los gerentes fraccionan de manera intencionada las tareas de forma que los trabajadores no son capaces de entender cómo contribuyen sus esfuerzos a los objetivos de la empresa. Los bancos, por ejemplo, hacen esto con frecuencia. Incluso he tenido noticia de que en algunas fábricas en Estados Unidos los trabajadores de la cadena de montaje no sabían qué es lo que se fabricaba exactamente, aunque en tales casos casi siempre era así porque los propietarios habían contratado de forma intencionada a trabajadores que no hablaban inglés. Bien es verdad que en estos casos los trabajadores tienden a asumir que sus trabajos son útiles, aunque no sepan precisamente cómo. En líneas generales, pienso que los empleados suelen saber qué está pasando en una oficina o en una planta de producción, y en qué contribuye su trabajo a la empresa y en qué no, si no a la perfección, al menos mejor que cualquier otro.[16] Con los jefes ya no está tan claro. Un punto recurrente que he encontrado en mi investigación es que los subalternos se suelen preguntar: «¿Sabe mi supervisor que me paso el 80 por ciento del tiempo haciendo memes de gatos? ¿Finge que no se da cuenta o en realidad lo desconoce?». Y cuanto más se asciende en la cadena de mando, mayores son las razones para ocultar cosas y más empeora la situación.

El verdadero problema surge cuando se trata de determinar si ciertos tipos de trabajo (por ejemplo, publicidad a distancia, investigación de mercado o asesoría) son inútiles, es decir, si se puede afirmar o no que producen algún

tipo de valor social positivo. En este caso, todo lo que puedo decir es que lo mejor es dejar que sean los propios trabajadores los que juzguen, ya que, después de todo, el valor social depende fundamentalmente de la opinión de la gente, y ellos suelen ser los mejor situados para opinar. Por tanto, puede afirmarse que si aquellos que llevan a cabo una tarea determinada creen en secreto que su trabajo carece de valor social, en general deberíamos aceptar que están en lo cierto.[17]

Los rigoristas seguramente seguirán planteando objeciones. Es posible que pregunten: ¿cómo se puede saber con seguridad lo que piensan en secreto la mayoría de las personas que trabajan en una industria? Y la respuesta es que, como es obvio, no se puede.

Aunque se pudiese realizar una encuesta entre miembros de grupos de presión o asesores financieros, no se puede saber cuántos de ellos responderían sinceramente. Cuando en el artículo que dio origen a este libro hablaba a grandes rasgos de las industrias inútiles, lo hacía dando por sentado que los miembros de los grupos de presión y los asesores financieros son muy conscientes de la inutilidad de su propio trabajo; de hecho, pienso que a muchos de ellos, por no decir a todos, les atormenta la idea de que, si sus trabajos desapareciesen, el mundo no perdería nada de valor.

Puedo estar en un error. Es posible que los miembros de un grupo de presión corporativo o los asesores financieros de una empresa estén genuinamente convencidos de que su trabajo es esencial para la salud y la prosperidad del país. Y es posible, por tanto, que duerman profundamente por las noches, seguros de que su trabajo es una bendición para todos los que los rodean. No tengo forma de saberlo con seguridad, pero sospecho que la probabilidad de que esto sea cierto aumenta conforme se asciende en la cadena de mando, ya que se suele dar el caso de que, cuanto mayor es el daño que puede causar al mundo un estrato de poder, mayor es también el número de lacayos y propagandistas que se acumulan a su alrededor y que les obsequian con argumentos que les convencen de que están haciendo el bien, y mayor es, por tanto, la probabilidad de que al menos parte de esos poderosos se lo crea.[18] Los grupos de presión corporativos y los asesores financieros parecen ser responsables de un porcentaje desproporcionadamente elevado del daño

causado en el mundo (al menos, del daño producido por el desarrollo de las obligaciones profesionales); puede que, en realidad, sí tengan que forzarse a creer en lo que hacen.

En tal caso, los trabajos en las finanzas y en los grupos de presión no deberían considerarse trabajos de mierda, pues se podrían asimilar al de los sicarios. En el nivel más alto de poder, eso parece ser lo que ocurre. En el artículo de 2013, por ejemplo, comentaba que nunca había conocido a un solo abogado corporativo que no pensase que su trabajo era absurdo. Por supuesto, esto puede deberse a la clase de abogados corporativos que es más probable que yo conozca: aquellos que antes fueron poetas y músicos, y, lo que es más significativo, aquellos que no tienen una posición social muy elevada. Me da la impresión de que los abogados corporativos realmente poderosos sí piensan que su aportación es del todo legítima. O puede que simplemente les de igual si hacen el bien o provocan daños.

En lo más alto de la cadena trófica financiera, sin duda este es el caso. En abril de 2013, por una extraña coincidencia, tuve la oportunidad de estar presente en una conferencia titulada «Arreglando el sistema bancario de una vez por todas», que tuvo lugar en la sede de la Reserva Federal en Filadelfia, y en la que Jeffrey Sachs, el economista de la Universidad de Columbia conocido por haber diseñado las reformas de «terapia de choque» aplicadas en la antigua Unión Soviética, intervino en directo por videoconferencia y asombró a todos los presentes ofreciendo lo que, en términos de los periodistas con mayor tacto, fue una evaluación «inusualmente sincera» de los altos cargos de las instituciones financieras de Estados Unidos. El testimonio de Sachs es especialmente valioso porque, como él mismo destacó en varias ocasiones, muchas de estas personas no le solían ocultar gran cosa porque daban por supuesto (no del todo sin razón) que estaba de su lado:

> Verán, últimamente me reúno con mucha gente de Wall Street con regularidad [...] Los conozco bien. Como con ellos. Y voy a ser muy franco: considero que el entorno ético en el que se mueven es patológico. [Estas personas] no cumplen sus obligaciones fiscales, no responden ante sus clientes y no tienen ninguna responsabilidad ante sus contrapartes en las transacciones. Son insensibles, avariciosos, agresivos, se sienten absolutamente fuera de control, en el sentido más literal de la expresión, y han amañado el sistema en gran medida. Creen realmente que tienen el derecho divino a apropiarse de todo el dinero que puedan de

la forma que sea, legal o no.

Si se echa un vistazo a las contribuciones económicas a las campañas electorales, cosa que casualmente yo hice ayer mismo por otro motivo, se puede comprobar que los mercados financieros son el principal contribuyente electoral en Estados Unidos. Tenemos un sistema político corrupto hasta la médula […] Ambos partidos están metidos hasta el cuello en esto.

Todo ello ha producido una sensación de impunidad absolutamente pasmosa, que se puede percibir a nivel individual. Y es algo muy, muy insano. He esperado cuatro años […] cinco años ahora para ver a un representante de Wall Street utilizar un discurso basado en la ética. Y no he visto ni uno.[19]

Ahí lo tienen. Si Sachs estaba en lo cierto —y, sinceramente, ¿quién está mejor situado para saber?—, entonces no podemos considerar que los puestos cumbre del sistema financiero sean trabajos de mierda. Ni siquiera se trata de personas que se han creído lo que les cuentan sus propios propagandistas. En realidad estamos hablando de un atajo de maleantes.

Otra distinción importante a tener en cuenta es la existente entre trabajos inútiles y trabajos simplemente malos.* En adelante, me referiré siempre a estos últimos como *trabajos basura*, que es uno de los términos que suele utilizar la gente para referirse a ellos.

La única razón por la que saco este asunto a colación es porque a menudo se confunden ambos tipos de trabajo, lo cual es extraño, porque no se parecen en nada. De hecho, se podría decir que son opuestos: los que yo llamo *trabajos de mierda* son trabajos inútiles, pero suelen están muy bien pagados y tienden a proporcionar excelentes condiciones de trabajo; los llamados *trabajos basura*, por el contrario, no son trabajos de mierda en absoluto: por lo general implican tareas necesarias y que claramente benefician a la sociedad, pero los trabajadores que las realizan suelen ser maltratados y estar mal pagados.

Algunos trabajos, por supuesto, a pesar de ser intrínsecamente desagradables, pueden ser muy gratificantes. (Hay un viejo chiste que habla de un empleado de un circo cuyo trabajo era limpiar los excrementos de los elefantes después de cada función. Hiciera lo que hiciera, no podía eliminar el mal olor que siempre le acompañaba: se cambiaba de ropa, se lavaba el pelo y se frotaba una y otra vez, pero continuaba apestando y las mujeres ni siquiera

querían acercarse a él. Finalmente, un día un amigo le preguntó: «¿Por qué te haces esto? Hay tantos otros trabajos que podrías hacer...», a lo que el hombre respondió: «¿Qué? ¿Y dejar el mundo del espectáculo?».) Esta clase de trabajos no pueden considerarse ni de mierda ni basura, sean cuales sean las tareas inherentes. Otros trabajos —la limpieza cotidiana, por ejemplo— no son degradantes en sí mismos, pero se suele conseguir que lo sean con cierta facilidad.

A los encargados de la limpieza de la universidad donde trabajo, por ejemplo, se les trata muy mal. Como se hace en la mayoría de las universidades actualmente, su trabajo ha sido subcontratado: no son empleados directos de la universidad sino de una empresa de limpieza, cuyo nombre está siempre bien visible en los uniformes púrpura que tienen que llevar. Se les paga poco, se les obliga a trabajar con sustancias químicas peligrosas que a menudo dañan sus manos, o si no se ven forzados a darse de baja para recuperarse (sin compensarles por ello), y en general se les trata con arbitrariedad y escaso respeto. No existe razón alguna por la que estos limpiadores tengan que ser tratados de forma tan abusiva, pero al menos pueden estar orgullosos —y, de hecho, sé de primera mano que muchos lo están— de que su trabajo sea necesario: los edificios tienen que estar limpios, y, por tanto, sin ellos la actividad de la universidad no podría desarrollarse con normalidad.[20]

Los trabajos basura suelen ser manuales y pagarse por horas, mientras que los trabajos de mierda suelen ser de oficina y recibir un salario mensual. Los que hacen trabajos basura tienden a ser objeto de humillaciones; no solo trabajan muy duro, sino que se les aprecia poco precisamente por eso; pero al menos saben que están haciendo algo útil. Los que hacen trabajos de mierda, por el contrario, suelen estar rodeados de reconocimiento y prestigio; son respetados como profesionales, están bien pagados y se les considera triunfadores, la clase de personas que pueden estar orgullosas de su labor. Sin embargo, en su fuero interno son conscientes de que en realidad no han logrado nada; piensan que no han hecho nada para merecer los juguetes con los que llenan sus vidas; sienten que todo se basa en una mentira, y así es.

Se trata de dos formas de opresión profundamente distintas. Desde luego,

no es mi intención equipararlas; muy pocos de mis conocidos estarían dispuestos a cambiar un puesto de gerencia de nivel medio, por mucho que carezca de sentido, por un trabajo cavando zanjas, a pesar de saber que las zanjas tienen que ser cavadas. (Lo que sí conozco es a personas que han dejado puestos de responsabilidad como estos para trabajar en el sector de la limpieza, y están muy contentos con su decisión.) Lo que pretendo es hacer hincapié en el hecho de que cada una de estas dos formas de trabajo es opresiva a su modo.[21]

Además, es teóricamente posible que un trabajo sea a la vez de mierda y basura. En mi opinión, cabría decir que si uno intenta imaginarse el peor trabajo que podría tener, este debería ser una combinación de ambos tipos de trabajo. En una ocasión, durante su exilio forzado en un campo de concentración siberiano, Dostoievski desarrolló la teoría de que la peor tortura que se podría diseñar sería obligar a alguien a efectuar a perpetuidad una tarea claramente inútil. Aunque los convictos enviados a Siberia en teoría tenían que hacer «trabajos forzados», observó que en realidad estos no eran tan penosos; muchos campesinos, por ejemplo, trabajaban mucho más duro. Ahora bien, los campesinos realizaban tareas que les beneficiaban directamente, al menos en parte, mientras que, en los campos de concentración, la dureza de la labor residía en que el trabajador no recibía nada a cambio:

> Se me ocurrió que, si se desease reducir a un hombre a la nada, castigarle de manera absolutamente atroz, machacarle de tal forma que hasta el asesino más endurecido temblase de miedo ante la mera perspectiva, bastaría con dejarle muy claro que el trabajo que se le fuerza a realizar una y otra vez es inútil hasta el absurdo.
>
> Los trabajos forzados, tal y como se llevan a cabo en la actualidad, no suelen tener interés alguno para el convicto, pero al menos son útiles: hacer ladrillos, cavar zanjas, construir, etc.; todas estas ocupaciones tienen un significado y un propósito, e incluso hay veces en las que el prisionero se interesa por lo que hace y se esfuerza por mejorar su habilidad. Sin embargo, si se le obligase a verter agua o arena de un recipiente a otro una y otra vez, o a mover un montón de tierra de un sitio a otro sin parar, estoy convencido de que al cabo de pocos días el prisionero optaría por colgarse o por cometer mil crímenes castigados con pena capital, prefiriendo morir antes que seguir sufriendo semejante humillación, vergüenza y tortura.[22]

SOBRE LA IDEA EQUIVOCADA DE QUE LOS TRABAJOS DE MIERDA SE ENCUENTRAN SOBRE TODO EN EL SECTOR PÚBLICO

Hasta el momento hemos establecido tres amplias categorías de trabajos: la de trabajos útiles (que pueden ser o no trabajos basura), la de trabajos de mierda, y una pequeña pero peligrosa zona de penumbra compuesta por trabajos como el de gánster, explotador de inquilinos, abogado corporativo de alto nivel o consejero delegado de fondos de inversión, perfectos para malnacidos egoístas que no fingen ser otra cosa.[23] Con carácter general, pienso que es justo confiar en que quienes desempeñan tales trabajos son los que mejor saben a qué categoría pertenecen. Lo que me propongo hacer a continuación, antes de centrarme en las tipologías, es aclarar algunos conceptos erróneos muy comunes. Si se le habla de trabajos de mierda a alguien que nunca ha escuchado el término, esa persona puede entender que se le está hablando de trabajos basura. Por otro lado, si uno aclara el término, es probable que el interlocutor caiga en algún estereotipo: puede pensar que nos referimos a los burócratas del gobierno, o, si es admirador de Douglas Adams y su *Guía del autoestopista galáctico*, puede pensar que estamos hablando de los peluqueros.

Veamos primero a los burócratas, que son más fáciles de abordar. Dudo que haya gente que niegue que en el mundo existen demasiados burócratas inútiles, pero lo que me resulta más significativo es que hoy en día parece haber tantos burócratas inútiles en el sector privado como en el público. Es igual de probable encontrarse con un exasperante hombrecillo trajeado leyendo en voz alta reglas y normas incomprensibles tanto en un banco o en una tienda de teléfonos móviles como en una oficina de pasaportes o de planificación urbanística. Y, lo que es más importante, las burocracias públicas y privadas se han mezclado tanto que a menudo es muy difícil distinguirlas. Esta es una de las razones por las que decidí empezar este capítulo como lo hice, describiendo el caso de un hombre que trabaja para una empresa privada subcontratada por el ejército alemán: no solo ponía de manifiesto que es un error dar por supuesto que los trabajos de mierda existen

sobre todo en las burocracias gubernamentales, sino que también ilustraba el hecho de que las «reformas de mercado» casi siempre acaban creando aún más burocracia, no menos.[24] Tal y como señalé en mi libro anterior, *La utopía de las normas*, si uno se queja de las trabas burocráticas de su banco, los empleados suelen excusarse diciendo que todo es culpa de las normas del gobierno; pero, si se investiga el origen real de tales normas, es probable que se descubra que la mayoría de ellas fueron escritas por los propios bancos.

A pesar de ello, la idea de que el gobierno siempre tiene un exceso de normas de contratación y niveles innecesarios de jerarquía administrativa mientras que el sector privado está limpio de polvo y paja hoy en día está tan arraigada en la mentalidad de la gente que no parece haber prueba alguna que pueda arrancársela.

No cabe duda de que parte de este error proviene de los recuerdos que tenemos del funcionamiento de países como la Unión Soviética, donde la política de pleno empleo forzaba a crear empleos para todo el mundo, fuesen o no necesarios. Por ello, la URSS acabó teniendo tiendas en las que los clientes tenían que pasar por tres dependientes distintos para comprar una barra de pan, o equipos de obreros en los que en todo momento había un tercio trabajando y los dos restantes estaban bebiendo, jugando a las cartas o echando la siesta. Casos como estos se utilizan siempre como ejemplos de lo que nunca ocurriría en el mundo capitalista, pues lo último que haría una empresa privada que tiene que competir con otras empresas privadas sería contratar a gente que en realidad no necesita. Más bien al contrario, la queja habitual respecto al capitalismo es que es demasiado eficiente y que, en los lugares de trabajo privados, los empleados son presionados constantemente con incrementos de productividad, cuotas y vigilancia.

Obviamente, no voy a negar que esto último es lo más habitual. De hecho, la presión sobre las empresas para que realicen recortes de personal e incrementen su eficiencia se ha redoblado desde el frenesí de fusiones y adquisiciones de la década de 1980. Sin embargo, esta presión ha sido dirigida casi de forma exclusiva hacia las personas que se encuentran en la base de la pirámide, las que realmente fabrican, mantienen, arreglan o transportan cosas. Cualquiera que tenga que llevar un uniforme en su trabajo

diario, por ejemplo, es probable que tenga que soportar no poca presión.[25] Los repartidores de FedEx y UPS tienen que ajustarse a agotadores planes de reparto diseñados con criterios de eficiencia «científica», mientras que en los niveles superiores de estas mismas empresas las cosas son distintas. La razón podemos encontrarla en la principal debilidad del culto gerencial a la eficiencia, en su talón de Aquiles: cuando los gerentes comenzaron a sacarse de la manga estudios científicos sobre las formas más eficientes en tiempo y energía de utilizar la mano de obra, casi nunca se aplicaban las mismas técnicas a sí mismos, o, si lo hacían, los resultados solían ser los opuestos a los deseados. En consecuencia, en casi todas las grandes empresas, el mismo periodo que fue testigo de la aplicación despiadada de aceleraciones y recortes de personal en el sector del trabajo manual también vio la rápida multiplicación de puestos de gerencia y administración carentes de sentido. Era como si las empresas se dedicasen a ahorrar costes en los niveles más bajos y a utilizar esos ahorros para contratar a aún más empleados innecesarios en los más altos. (Como veremos, en algunas de estas empresas sucedió literalmente así.) El resultado fue que, del mismo modo que los regímenes socialistas crearon millones de seudotrabajos proletarios, los regímenes capitalistas han acabado permitiendo, de algún modo, su sustitución por millones de seudotrabajos de oficina.

Más adelante examinaremos con detalle cómo ocurrió esto. Por el momento, permítanme recalcar que casi todas las dinámicas que vamos a describir se producen tanto en el sector público como en el privado, lo cual no es sorprendente, ya que hoy en día ambos sectores son casi imposibles de distinguir.

POR QUÉ LOS PELUQUEROS NO SON UN BUEN EJEMPLO DE TRABAJO DE MIERDA

Si una reacción habitual es culpar al gobierno, otra de ellas es, curiosamente, culpar a las mujeres. Una vez que se desecha la idea de que no solo hablamos de burócratas del gobierno, muchos piensan que entonces debe tratarse sobre

todo de secretarias, recepcionistas y demás personal administrativo habitualmente femenino. Está claro que, de hecho, muchos trabajos administrativos como esos son de mierda según la definición propuesta, pero dar por supuesto que las mujeres son las que principalmente acaban realizándolos no solo es sexista, sino que, en mi opinión, refleja una profunda ignorancia del verdadero funcionamiento de muchas empresas. En realidad, es mucho más probable que la asistente administrativa del subdirector o del «Gerente de Redes Estratégicas» sea la única que esté haciendo un trabajo real, y que sea su jefe el que tiene tiempo para estar ocioso en su despacho jugando al World of Warcraft, y seguramente lo esté.

Volveré sobre esta dinámica en el siguiente capítulo, cuando examinemos el papel de los lacayos; por el momento me limitaré a señalar que disponemos de datos estadísticos sobre este asunto. Aunque la encuesta de YouGov no desglosó sus resultados por ocupación, lo cual es una lástima, sí lo hizo por sexo: el resultado reveló que es más probable que los hombres tengan la sensación de que sus trabajos carecen de sentido (42 por ciento) que las mujeres (32 por ciento). Y, una vez más, parece razonable asumir que tienen razón.[26]

Por último, tenemos a los peluqueros. Me temo que Douglas Adams tiene mucho que ver con este caso. A veces he tenido la impresión de que cada vez que planteo la cuestión de que un elevado porcentaje del trabajo realizado en nuestra sociedad es innecesario, algún hombre (siempre es un hombre) salta y dice: «Ah, claro, quieres decir como los peluqueros, ¿no?». Muchas veces suelen aclarar que se refieren a la novela cómica y de ciencia ficción de Adams *El restaurante del fin del mundo*, en la que los líderes de un planeta llamado Golgafrincham deciden librarse de sus habitantes más inútiles difundiendo una noticia falsa: que el planeta está a punto de ser destruido. Para afrontar la supuesta crisis, crean una flota de tres «arcas», A, B y C: la primera para albergar al tercio creativo de la población; la tercera para los obreros, y la segunda para la inútil población restante. Todos estarían en situación de animación suspendida y serían llevados a un nuevo planeta, pero en realidad solo se construye la nave B y se envía con rumbo de colisión al sol. Los protagonistas del libro se encuentran por accidente a bordo de esta

nave, e investigan una enorme sala llena de millones de sarcófagos especiales, ocupados por personas supuestamente inútiles a las que al principio dan por muertas. Uno de ellos empieza a leer las placas ubicadas junto a los sarcófagos:

—Aquí pone «Flota Arca de Golgafrincham, nave B, sala siete, limpiador de teléfonos, segunda clase», y un número de serie.

—¿Limpiador de teléfonos? —dice Arthur—. ¿Un limpiador de teléfonos muerto?

—De los mejores que hay.

—Pero ¿qué está haciendo aquí?

Ford mira a través del cristal superior a la figura que hay dentro.

—Pues no mucho —dice, y repentinamente esboza una de sus sonrisas, de esas que siempre hacen pensar a la gente que ha estado trabajando demasiado y que debería descansar un poco.

Se acerca a otro sarcófago y, tras limpiar la placa, anuncia:

—Este es un peluquero muerto. ¡Vaya!

El siguiente sarcófago resulta ser el último lugar de descanso de un ejecutivo de contabilidad de publicidad, y el siguiente contiene a un vendedor de coches de segunda mano, tercera clase.[27]

Ahora resulta obvio el motivo de que esta historia pueda parecerles relevante a aquellos que oigan hablar por primera vez del concepto de trabajos de mierda, pero lo cierto es que la lista es bastante extraña. Para empezar, los limpiadores de teléfonos profesionales no existen realmente,[28] y aunque los ejecutivos publicitarios y los vendedores de coches usados sí que existen —y podría decirse que son profesiones prescindibles para la sociedad—, por alguna razón los lectores de Douglas Adams suelen recordar sobre todo al peluquero.

Voy a ser honesto. No tengo nada contra Douglas Adams —de hecho, tengo debilidad por todas las manifestaciones cómicas de ciencia-ficción que surgieron en el Reino Unido en los años setenta—, pero esta fantasía concreta me parece inquietante y condescendiente. En primer lugar, la lista no es en realidad una relación de profesiones inútiles: es la lista del tipo de personas que un bohemio de clase media residente en Islington en aquel momento encontraba ligeramente molestas. ¿Significa esto que merecían morir?[29] Yo fantaseo con la eliminación de los trabajos, no de la gente que tiene que llevarlos a cabo. Para justificar el exterminio, Adams parece haber

seleccionado intencionadamente a personas que en su opinión no solo eran inútiles, sino de las que se podría decir que les gustaba su trabajo o que se identificaban con él.

Antes de seguir adelante, por tanto, consideremos el estatus de los peluqueros. ¿Por qué el trabajo de peluquero no es un trabajo de mierda? Bueno, la razón es precisamente la más obvia: *porque* la mayoría de los peluqueros no creen que lo sea. El corte y el peinado del pelo son claras contribuciones al mundo, y la idea de que derivan de una vanidad innecesaria es puramente subjetiva: ¿quién puede determinar cuál de las opiniones sobre el valor intrínseco del tratamiento del cabello es correcta? La primera novela de Adams, *Guía del autoestopista galáctico*, que se convirtió en una especie de fenómeno cultural, fue publicada en 1979, y me acuerdo bien de que el adolescente neoyorquino que era yo aquel año observaba cómo se agrupaban pequeñas multitudes ante la barbería de Astor Place para ver a los roqueros punkis hacerse elaboradas crestas púrpuras. ¿Estaba Douglas Adams sugiriendo que los que creaban esas crestas también merecían morir, o se refería solo a aquellos peluqueros cuyo estilismo no le gustaba? En los barrios de las clases trabajadoras, las peluquerías son también centros de reunión; las mujeres de cierta edad y cultura se suelen pasar horas en la peluquería del barrio para intercambiar noticias y cotilleos locales.[30] Resulta difícil no tener la impresión de que, en la mente de los que consideran a los peluqueros como un ejemplo claro de trabajo inútil, está precisamente esta imagen. Parecen imaginar a un grupo de mujeres de mediana edad chismorreando ociosamente bajo sus secadores, mientras que otros arman un escándalo por los mínimos intentos de embellecimiento de unas personas que (según se sugiere), al ser demasiado gordas, demasiado viejas o demasiado obreras jamás serán atractivas. En realidad, todo ello no es más que esnobismo con una dosis extra de sexismo gratuito.

Las objeciones al oficio de peluquero en base a estas razones tienen tanto sentido como decir que ser propietario de una bolera o tocar la gaita es un trabajo de mierda solo porque no nos gustan los bolos o el sonido de la gaita,

ni tampoco las personas a las que sí les gustan.

Es posible que algunos piensen que estoy siendo injusto. ¿Cómo sabes, podrían objetar, que Douglas Adams no se refería a los peluqueros de los pobres sino a los de los muy ricos? ¿Qué pasa con los estilistas superpijos que cobran unas cantidades desorbitadas de dinero solo por hacer que las hijas de los financieros o los ejecutivos cinematográficos parezcan singulares dentro de la moda capilar del momento? ¿No tendrán ellos la secreta sospecha de que su trabajo carece de valor, o que incluso es pernicioso? ¿Acaso no es ese un trabajo de mierda?

En teoría, por supuesto, debemos admitir que podría ser así, pero exploremos a fondo esta posibilidad. Obviamente, no existe una forma objetiva de evaluar la calidad que hace que el corte de pelo X cueste 15 dólares, el corte de pelo Y cueste 150 dólares y el corte de pelo Z cueste 1.500 dólares. En este último caso, la mayoría de las veces, lo que el cliente está pagando principalmente no es más que la facultad de poder decir que puede pagar 1.500 dólares por un corte de pelo, o tal vez que le ha cortado el pelo el mismo estilista que se lo corta a Kim Kardashian o a Tom Cruise; hablamos, por tanto, de una clara exhibición de frivolidad y despilfarro. Pues bien, se podría argumentar que existe una profunda afinidad estructural entre la frivolidad derrochadora y la sandez, y, de hecho, algunos teóricos de la psicología económica, como Thorstein Veblen, Sigmund Freud o Georges Bataille, han señalado que, en la cúspide de la pirámide de la riqueza —pensemos en los ascensores chapados en oro de Donald Trump—, la línea que separa el lujo extremo de la absoluta gilipollez es muy delgada.* (Esta es la razón por la que, en los sueños, el oro suele estar representado por excrementos, y viceversa.)

Existe, de hecho, una larga tradición literaria —desde 1883, con el libro *Au Bonheur des Dames* (el paraíso de las damas), del escritor francés Émile Zola, hasta innumerables números humorísticos británicos— que proclama los profundos sentimientos de desprecio y odio que los dueños y dependientes de todos los comercios de venta al por menor suelen sentir tanto por sus clientes como por los productos que les venden. Si el trabajador minorista cree verdaderamente que no aporta nada de valor a sus clientes, ¿se puede decir

que tiene un trabajo de mierda? Yo diría que, de acuerdo con nuestra definición final, la respuesta técnica debería ser que sí, pero, al menos según mi propia investigación, en realidad el número de minoristas que piensan de este modo es bastante pequeño. Los proveedores de perfumes caros pueden pensar que sus productos son demasiado caros y que la mayoría de sus clientes son idiotas groseros y toscos, pero muy pocas veces piensan que la industria del perfume en sí misma debiera ser suprimida.

Mi investigación demostró que, dentro de la economía de servicios, tan solo existían tres excepciones significativas a esta norma: los proveedores de tecnología de la información (IT), los vendedores telefónicos y los trabajadores del sexo. Buena parte de los de la primera categoría y casi todos los de los de la segunda estaban convencidos de que lo que hacían era prácticamente un timo. El último ejemplo es más complicado, y nos lleva probablemente a un territorio algo más pernicioso, que excede los límites del «trabajo de mierda», pero pienso que pese a todo vale la pena tenerlo en cuenta. Cuando llevaba a cabo la investigación, un cierto número de mujeres me escribió para contarme, o me contó personalmente, su época de bailarinas de barra, conejitas de Playboy, habituales de las páginas web de *sugar daddies*, etcétera, y me sugirió que tales ocupaciones deberían ser mencionadas en mi libro. El argumento más convincente en este sentido me lo proporcionó una exbailarina erótica, ahora profesora, que afirmaba que la mayoría de los empleos relacionados con el sexo debían considerarse trabajos de mierda porque, aunque reconocía que gran parte del trabajo respondía con claridad a una demanda real del consumidor, en su opinión algo funciona horriblemente mal en una sociedad que, de hecho, comunica a la gran mayoría de las mujeres de su población que son más valiosas bailando en un escenario entre los 18 y los 25 años de lo que serán el resto de sus vidas, sean cuales sean su talento o sus logros. Si una mujer puede ganar cinco veces más dinero desnudándose ante un público que ejerciendo como académica de prestigio, ¿no podría entenderse que el trabajo de «artista de *striptease*» es un trabajo de mierda solo por esa razón?[31]

Es difícil rechazar un argumento tan poderoso. (Y cabría añadir que el desprecio mutuo entre proveedores y usuarios de la industria del sexo suele

ser mucho mayor del que se podría imaginar incluso en los locales más exclusivos.) La única objeción que yo pondría es que el argumento no va lo bastante lejos: para mí no es tanto que el trabajo de artista de *striptease* sea un trabajo de mierda, sino que su mera existencia nos muestra que vivimos en una sociedad de mierda.[32]

SOBRE LA DIFERENCIA ENTRE TRABAJOS DE POCA MIERDA, TRABAJOS DE MUCHA MIERDA Y TRABAJOS DE MIERDA ABSOLUTA

Por último, tengo que abordar, aunque sea muy brevemente, la pregunta inevitable: ¿qué pasa con los trabajos que solo son de mierda en parte?

Es una pregunta difícil de responder porque hay muy pocos trabajos que no tengan al menos unos pocos elementos carentes de sentido o estúpidos. Es muy probable que, hasta cierto punto, este hecho sea un efecto secundario inevitable del funcionamiento de cualquier organización compleja, pero está claro que existe un problema, y que ese problema tiende a ir a peor. Creo que no conozco a nadie que, habiendo tenido el mismo trabajo durante treinta años o más, no tenga la impresión de que el volumen de chorradas ha ido aumentando con el tiempo. De hecho, podría añadir que esto también se ha producido en mi trabajo: los profesores de educación superior cada vez nos pasamos más tiempo cumplimentando el papeleo administrativo. Y además se puede documentar, porque una de las tareas inútiles que nos exigen hacer ahora (y que antes no nos pedían) es rellenar encuestas trimestrales de distribución de tiempo, en las que registramos precisamente cuánto tiempo empleamos cada semana en el papeleo administrativo. Todos los indicios indican que esta tendencia se está acelerando. Tal y como señaló en 2013 la versión francesa de la revista *Slate*, «La bullshitisation de l'économie n'en est qu'à ses débuts» (la «mierdificación» de la economía acaba de empezar).[33]

Aunque sea inexorable, el proceso de «mierdificación» es muy inconsistente y no afecta por igual a todo el mundo: por razones obvias, influye en mayor medida en los empleos de clase media que en los de clase trabajadora, y dentro de estos últimos suele afectar más a los trabajos

tradicionalmente femeninos; muchas enfermeras, por ejemplo, se han quejado de que tienen que dedicar hasta el 80 por ciento de su tiempo a papeleo, reuniones, etcétera, mientras que los camioneros y los albañiles casi ni lo notan. En relación con este tema disponemos de algunas estadísticas: el gráfico 1 procede de la edición estadounidense del *2016–2017 State of Enterprise Work Report* (informe 2016-2017 sobre la situación del trabajo en las empresas).

Según esta encuesta, el tiempo que los oficinistas estadounidenses dicen destinar a sus obligaciones reales se redujo del 46 por ciento en 2015 al 39 por ciento en 2016, incrementándose proporcionalmente el tiempo asignado a responder correos electrónicos (del 12 al 16 por ciento), a reuniones «ineficientes» (del 8 al 10 por ciento) y a tareas administrativas (del 9 al 11 por ciento). Estas cifras tan llamativas pueden ser, en parte, fruto del ruido estadístico aleatorio —después de todo, si estas tendencias continuasen a este ritmo, en menos de una década no quedaría ni un solo oficinista en Estados Unidos que realizase un trabajo real—, pero al menos la encuesta deja muy claros dos puntos: 1) más de la mitad de las horas de trabajo en las oficinas estadounidenses se dedican a tareas sin sentido, y 2) el problema está empeorando.

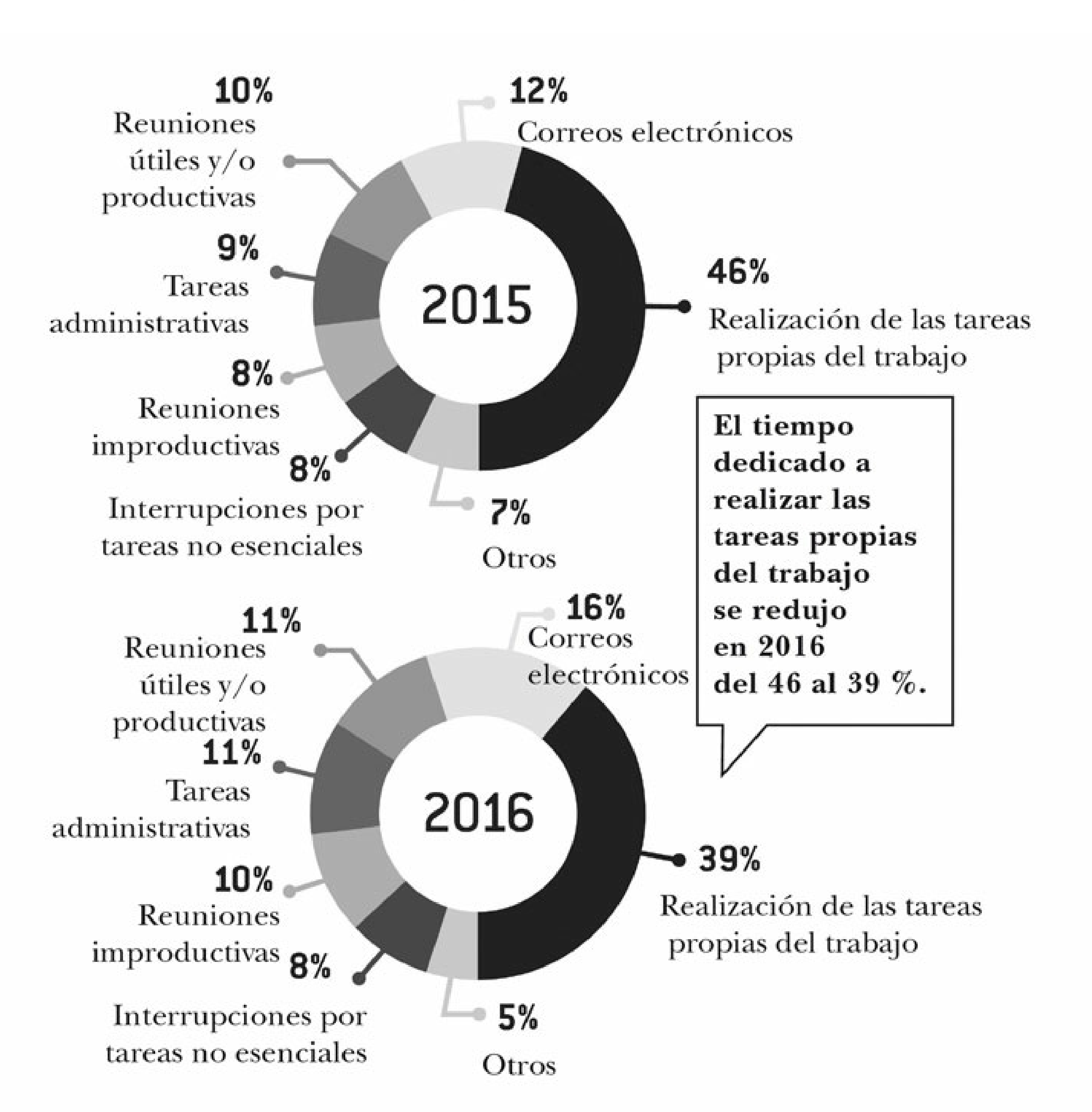
En consecuencia, puede decirse que, en efecto, hay trabajos que son parcialmente de mierda, los hay que son mayormente trabajos de mierda y otros son trabajos total y absolutamente de mierda. Este libro versa sobre esta última categoría (o, para ser más precisos, sobre trabajos total, absoluta y abrumadoramente de mierda, no trabajos de mierda en parte, en los que el porcentaje de mierda está en torno al 50 por ciento).

No estoy en modo alguno negando que la «mierdificación» de todos los aspectos de la economía no sea un problema social muy serio. Basta con tener en cuenta las cifras antes citadas. Si entre el 37 y el 40 por ciento de los trabajos carecen por completo de sentido, y al menos el 50 por ciento del trabajo de oficina teóricamente útil también es inútil, podemos concluir que al menos la mitad de todo el trabajo realizado en nuestra sociedad podría ser eliminado y nadie notaría la diferencia. De hecho, es muy probable que tal cifra sea aún más elevada, porque no se están teniendo en cuenta los trabajos

de mierda de segunda clase: los trabajos reales que se encargan de apoyar a los de mierda. (En el capítulo 2 se profundiza más sobre este tema.) Podríamos convertirnos fácilmente en sociedades dedicadas al ocio y al placer, implantando una jornada laboral de veinte horas semanales, o incluso de quince. Sin embargo, en lugar de eso, nos encontramos condenados como sociedad a pasar la mayor parte de nuestro tiempo en el trabajo efectuando tareas que no creemos que aporten absolutamente nada al mundo.

En el resto del libro trataré de explicar cómo hemos llegado a una situación tan alarmante.

GRÁFICO 1.



2

¿Qué tipo de trabajos de mierda hay?

La investigación que he realizado me ha llevado a concluir que existen cinco tipos de trabajos de mierda, y en este capítulo describiré y expondré las características esenciales de todos ellos.

En primer lugar, un breve comentario sobre esta investigación, basada en dos grandes grupos de datos. Tras la publicación en 2013 del artículo que dio origen a este libro, titulado «Sobre el fenómeno de los trabajos de mierda», varios periódicos de distintos países lo difundieron, a su vez, en la sección de opinión y también fue reproducido en numerosos blogs. En consecuencia, se realizaron un gran número de debates online sobre el tema, y en ellos muchos participantes se refirieron a sus experiencias personales con trabajos que consideraban especialmente absurdos o carentes de sentido. Escogí 124 de estas experiencias y dediqué un tiempo a clasificarlas.

El segundo grupo de datos lo recabé de forma activa. Durante el segundo semestre de 2016 mantuve abierta una cuenta de correo electrónico exclusivamente dedicada a este tema, y utilicé mi cuenta de Twitter para animar a las personas que creían que habían tenido o tenían un trabajo de mierda a que me enviasen sus testimonios de primera mano.[1] La respuesta fue impresionante: acabé reuniendo más de 250 testimonios de todos los tamaños, desde un único párrafo hasta todo un ensayo de once páginas en el que, además de detallar secuencias enteras de trabajos de mierda, se incluían

reflexiones sobre las dinámicas organizativas o sociales que los habían creado, así como descripciones de sus efectos sociales y psicológicos. La mayoría de estos testimonios procedían de ciudadanos de países de habla inglesa, pero también me llegaron desde buena parte de Europa continental, así como de México, Brasil, Egipto, India, Sudáfrica y Japón. Algunos eran profundamente emotivos, o incluso dolorosos de leer, mientras que otros eran realmente divertidos. Por supuesto, huelga decir que todos ellos insistían en que no utilizase sus nombres reales.[2]

Después de seleccionar las respuestas y eliminar el material no relacionado con el tema, me encontré con una base de datos de más de 110.000 palabras, que clasifiqué por colores. El resultado obtenido seguramente no cumple los requisitos necesarios para poder realizar un análisis estadístico, pero en mi opinión es una fuente de extraordinaria riqueza para llevar a cabo un análisis cualitativo, en especial si tenemos en cuenta que en muchos casos he tenido la oportunidad de plantear nuevas preguntas a los participantes y, en algunos de ellos, incluso mantener largas conversaciones. Algunos de los conceptos clave que desarrollaré en el libro me fueron sugeridos o están inspirados por estas conversaciones, por lo que en cierto modo puede entenderse como un proyecto colaborativo. Esto es especialmente cierto en el caso de la clasificación que aparece a continuación, que surgió de forma directa de estas conversaciones y que me gusta considerar como el producto de un diálogo continuo más que como una creación solo mía.[3]

LOS CINCO TIPOS PRINCIPALES DE TRABAJOS DE MIERDA

Ninguna clasificación es perfecta, y estoy seguro de que hay muchas formas de trazar las líneas de una investigación, todas ellas perfectamente válidas,[4] pero en el proceso de esta llegué a la conclusión de que lo más útil era crear cinco categorías de trabajos de mierda, a las que llamo las de los lacayos, esbirros, parcheadores, marca-casillas y supervisores.

Veamos cada una de ellas por turno:

1. Lo que hacen los lacayos

Los trabajos de este tipo existen exclusiva o principalmente para hacer que otra persona parezca o se sienta importante.

Esta categoría también podría llamarse *siervos feudales*. A lo largo de la historia, los hombres y mujeres poderosos han tendido a rodearse de sirvientes, adláteres, aduladores y subalternos de todo tipo. No todos ellos son empleados de la casa del poderoso, y muchos de los que sí lo son seguramente hacen al menos algún trabajo real, pero en la cúspide de la pirámide suele haber un grupo cuyo cometido consiste básicamente en estar ahí y tener un aspecto imponente.[5] Ahora bien, no se puede ser magnífico sin contar con un entorno, y, para los realmente magníficos, la propia inutilidad de los siervos uniformados que revolotean a su alrededor es el mayor testimonio de su grandeza. En plena era victoriana, por ejemplo, las familias adineradas de Inglaterra aún contaban con los servicios de un lacayo con librea cuya única labor consistía en correr por delante de los carruajes para comprobar que no hubiese baches en el camino.[6]

A esta clase de sirvientes se les suele asignar una tarea menor para justificar su existencia, pero no es más que un pretexto: en realidad, el objetivo principal es contratar a jóvenes atractivos con uniformes vistosos que se posicionen junto a la puerta con aire regio mientras sus amos reciben toda clase de atenciones, o que anuncien la llegada de otros magníficos precediéndoles con paso solemne. A menudo estos siervos tienen que llevar trajes y parafernalia de estilo militar para dar la impresión de que la persona pudiente a la que sirven tiene algo parecido a una guardia de palacio. Este tipo de trabajos tiende a multiplicarse en las economías basadas en la extracción de rentas y la consiguiente redistribución del botín.

Hagamos un experimento mental: imagine que pertenece a una clase feudal que recauda el 50 por ciento de la producción de todas las familias campesinas. En tal caso, usted está en posesión de una enorme cantidad de comida; de hecho, la suficiente como para alimentar a una población igual que la de los campesinos productores de comida.[7] Algo hay que hacer con toda

esa comida, y un señor feudal no puede tener más que un número limitado de cocineros, escanciadores de vino, fregonas, eunucos en el harén, músicos, joyeros y similares. Pese a disponer de muchos hombres entrenados en el uso de armas para sofocar cualquier posible rebelión, el problema del exceso de comida sigue ahí, y un número creciente de indigentes, fugitivos, huérfanos, criminales, mujeres en situaciones desesperadas y otras personas desfavorecidas empezarán inevitablemente a acumularse en torno a su mansión (porque, después de todo, es ahí donde está toda la comida). Se les puede echar de allí, pero entonces es probable que formen una peligrosa clase social de vagabundos que puede llegar a ser una amenaza política. Obviamente, lo mejor que puede hacer es ponerles un uniforme y asignarles alguna tarea menor o innecesaria; de esta forma mejorará su imagen y podrá vigilarles de cerca.

Más adelante comentaré que bajo la forma actual del capitalismo existe una dinámica bastante similar a esta, pero por el momento todo lo que deseo destacar es que la táctica de asignar tareas menores a las personas como excusa para mantenerlos alrededor y ofrecer un aspecto impresionante tiene una larga y honorable historia.[8]

¿Cuál podría ser el equivalente moderno?

Aún existen trabajos anticuados similares a los de los siervos feudales.[9] Los porteros son el ejemplo más obvio, ya que realizan en las casas de los ricos exactamente la misma función que los telefonillos están realizando en las casas de todos los demás desde los años cincuenta. Un antiguo conserje se queja en uno de los testimonios:

BILL: Otro trabajo absurdo: conserje en uno de estos edificios. Me pasaba la mitad del tiempo presionando el botón para abrir el portal a los residentes y saludándoles cuando pasaban por el vestíbulo. Y si no llegaba a tiempo a pulsar el botón y un residente tenía que abrir de manera manual, mi jefe me echaba la bronca.

En algunos países, como Brasil, determinados edificios aún tienen ascensoristas uniformados cuyo trabajo consiste en pulsar los botones por los

residentes. Los recepcionistas y el personal de acogida en sitios que es obvio que no los necesitan también son vestigios claramente feudales.

GERTE: En 2010 trabajé como recepcionista en una empresa editorial holandesa. El teléfono apenas sonaba una vez al día, por lo que me encargaron algunas tareas adicionales:

- Mantener siempre lleno el recipiente de los caramelos. (Otro empleado se encargaba de comprarlos; yo solo tenía que rellenar el recipiente cogiéndolos de un cajón de mi mesa.)
- Una vez a la semana tenía que ir a una sala de conferencias y dar cuerda a un gran reloj de pared. (En realidad, esta tarea era bastante estresante, ya que me dijeron que si se me olvidaba o esperaba demasiado se caerían las pesas y tendría que pagar de mi bolsillo la reparación, lo cual no era nada barato.)
- La tarea que más tiempo me llevaba era gestionar las ventas de productos Avon de otra recepcionista.

Obviamente, una llamada al día podía ser atendida por cualquier otro empleado de la empresa, igual que en las casas de casi todo el mundo: responde quien se encuentre más cerca del teléfono y no esté ocupado con algo que requiera atención inmediata. ¿Por qué pagar un salario completo y sus correspondientes prestaciones a una mujer —en realidad, según parece, a dos mujeres— solo por sentarse todo el día en la recepción sin hacer nada? La respuesta es que no hacerlo sería sorprendente y extraño para los clientes, y muy poca gente tomaría en serio a la empresa si no tuviera a nadie siempre disponible en la recepción. Toda editorial que desafiase las costumbres tan abiertamente induciría a los posibles clientes o contratistas a preguntarse: «Si no les parece conveniente tener recepcionista, ¿qué otras cosas que tienen que hacer las editoriales pueden pasar por alto? ¿Pagarme, tal vez?».[10]

Los recepcionistas son necesarios como una especie de insignia de seriedad aunque no lleven a cabo ninguna labor concreta. Otros lacayos hacen las veces de emblema de importancia. La siguiente historia es de Jack, que fue contratado como vendedor telefónico en una pequeña empresa de venta de productos financieros. Esta clase de compañías, explica, «suele operar con directorios corporativos robados: listados internos de clientes de una empresa que algún individuo con demasiada iniciativa ha logrado robar para vendérselos a otras firmas». Los brókers llaman entonces a empleados de alto

nivel de otras empresas e intentan vender sus productos.

JACK: Mi trabajo como vendedor consistía en llamar a esta gente, no para intentar vender acciones, sino para ofrecerles «información gratuita a punto de publicarse sobre una empresa prometedora», haciendo hincapié en que llamaba de parte de un bróker. Durante mi proceso de formación insistieron mucho en la importancia de esto último: el razonamiento era que, si dábamos la impresión de que los brókers estaban tan ocupados que necesitaban a un asistente para que llamase por ellos, los posibles clientes tenderían a pensar que eran más capaces y profesionales de lo que eran. Literalmente, el único propósito de ese trabajo era hacer que mi vecino el bróker pareciese más exitoso de lo que era en realidad.

Me pagaban doscientos dólares a la semana, en efectivo, sacados directamente de la cartera del bróker, por hacerle parecer un tiburón de las finanzas. Sin embargo, para el bróker yo no era solo un capital social que incrementaba su valor a ojos de los clientes, sino que, en la propia empresa, el hecho de ser un bróker con su propio vendedor a cargo era un símbolo de estatus y, en un entorno tan hipermasculino e hipercompetitivo, uno muy importante. Para él yo era una especie de tótem. Mi trabajo podía marcar la diferencia entre conseguir una reunión con un pez gordo regional o no conseguirla, pero la mayoría de las veces yo solo servía para hacerle ascender en la escala social de la oficina.

El objetivo principal de estos brókeres era impresionar lo bastante a su jefe como para conseguir que los trasladasen del humilde «parqué» de transacciones a su propio despacho. La conclusión de Jack era la siguiente: «Mi puesto en esa empresa era totalmente innecesario, y solo servía para hacer que mi superior inmediato pareciese y se sintiese alguien importante».

Esta es la definición exacta del trabajo de lacayo.

La importancia de este caso es reducida —incluso en los años noventa, 200 dólares no era mucho dinero—, pero nos permite poner en evidencia una dinámica que también puede darse en entornos corporativos más grandes y complejos, aunque de forma menos obvia. En ellos se suelen dar situaciones en las que nadie tiene muy claro cómo o por qué se han creado y mantenido determinados puestos de trabajo. He aquí el caso de Ophelia, que trabaja para una organización que lleva a cabo campañas de marketing social:

OPHELIA: Mi cargo actual es el de «coordinadora de carteras», y todo el mundo me pregunta qué significa y qué es lo que hago exactamente. La verdad es que no tengo ni idea. Aún estoy intentando averiguarlo. La descripción del puesto dice un montón de cosas sobre facilitar las relaciones entre socios, etc., lo cual, en la práctica, significa poco más que responder a alguna consulta ocasional.

En mi opinión, mi cargo designa claramente un trabajo de mierda, pero en realidad, en

mi día a día, desempeño funciones de asistente personal de directivos; y en ese papel sí hago tareas reales que es necesario realizar, solo porque las personas a las que asisto están demasiado «ocupadas» o son demasiado importantes para hacer ellas mismas esas tareas. De hecho, da la impresión de que la mayor parte del tiempo yo soy la única de mi entorno que tiene algo que hacer. Algunos días corro frenéticamente de aquí para allá, mientras que la mayoría de los gerentes intermedios están sentados mirando a la pared, en apariencia aburridos como ostras y tratando de matar el tiempo haciendo cosas inútiles (como el que todos los días se dedica a reorganizar su mochila durante media hora).

Está claro que no hay suficiente trabajo para mantenernos ocupados a todos, pero —en una extraña decisión que probablemente solo hace que se sientan aún más importantes en sus propios puestos— en breve se contratará a un nuevo gerente. ¿Será para mantener la ilusión de que hay mucho que hacer?

Ophelia sospecha que su trabajo empezó siendo un mero relleno, creado para que alguien pudiera jactarse del número de empleados a su cargo, pero una vez creado se puso en marcha una perversa dinámica por la cual los gerentes empezaron a descargar cada vez más responsabilidades en la subordinada de menor rango (ella), dando así la impresión de que estaban demasiado ocupados para encargarse de ellas personalmente; esto, por supuesto, hizo que tuvieran aún menos cosas que hacer que antes, creando una espiral que culminó con la extraña decisión de contratar a otro gerente que pueda ponerse a mirar a la pared o a jugar a Pokémon todo el día, solo porque su contratación va a transmitir la impresión de que los demás no dan abasto. A veces Ophelia no tiene un minuto de pausa, en parte porque a las pocas tareas necesarias que le encargan se suman las responsabilidades inventadas y diseñadas para mantener ocupado al personal de bajo nivel:

OPHELIA: Estamos divididos en dos organizaciones y dos edificios. Si mi jefa (la jefa de todo, de hecho) tiene que ir al otro edificio, tengo que rellenar un formulario para reservar un despacho para ella. Cada vez. Es una locura total, pero mantiene ocupada a la recepcionista de allí, y, por lo tanto, parece indispensable. Tengo la impresión de que es a esto a lo que se refieren realmente las ofertas de empleo cuando dicen que se espera de ti que hagas los procedimientos más eficientes: a que crees más burocracia para ocupar las horas de trabajo.

El ejemplo de Ophelia destaca una ambigüedad común: ¿cuál es en realidad el trabajo de mierda, el del lacayo o el del jefe? A veces, como vimos en el caso de Jack, es claramente el primero: el lacayo solo existe para hacer que su

superior inmediato parezca o se sienta importante; en casos como ese, a nadie le importa si el lacayo no hace nada en absoluto:

STEVE: Acabo de graduarme y mi nuevo «trabajo» consiste básicamente en que mi jefe me reenvía sus correos electrónicos con el mensaje «Steve, ocúpate de esto», y yo suelo responder que el correo no es importante o que directamente es *spam*.

En otros casos, como el de Ophelia, los lacayos acaban haciendo el trabajo de sus jefes. En realidad, este fue el papel tradicional de las secretarias (ahora llamadas «asistentes administrativas») de los ejecutivos durante casi todo el siglo XX: aunque en teoría las secretarias solo tenían que responder al teléfono, escribir al dictado o archivar documentos, a menudo acababan ocupándose de hacer el 80 o el 90 por ciento del trabajo de sus jefes, y en ocasiones hasta el cien por cien de las tareas que no son absurdas. Sería fascinante —aunque seguramente imposible— confeccionar un catálogo de libros, diseños, planes, discursos y documentos atribuidos a hombres famosos que en realidad fueron redactados por sus secretarias.[11]

Entonces, en tales casos, ¿quién tiene el trabajo de mierda?

Una vez más, nos vemos forzados a volver al elemento subjetivo. El gerente de la oficina de Ophelia que reordena su mochila durante media hora diaria puede estar o no dispuesto a admitir que su empleo carece de sentido, pero los empleados contratados precisamente para que alguien como él parezca importante casi siempre lo saben y están molestos por ello, incluso aunque no tengan que inventarse tareas innecesarias:

JUDY: El único empleo a tiempo completo que he tenido —en el departamento de Recursos Humanos en una empresa de ingeniería— era totalmente innecesario. Yo solo estaba allí porque el encargado de este departamento era un vago redomado y no quería ni levantarse de su silla. Mi puesto era el de asistente de Recursos Humanos, y mi trabajo me llevaba (no es broma) una hora al día, o una hora y media como máximo. Las otras siete horas me las pasaba jugando al *2048* o viendo vídeos en YouTube. El teléfono no sonaba nunca, y bastaban cinco minutos para actualizar los datos diarios. Me pagaban por aburrirme. Mi jefe podría haber hecho fácilmente todas mis tareas, pero, como digo, era un maldito vago.

Cuando estaba haciendo un trabajo de campo antropológico en las tierras altas de Madagascar, me di cuenta de que en los lugares donde se encontraba la tumba de un antiguo noble local casi siempre había también dos o tres tumbas más modestas a su pie. Al preguntar de quiénes eran esas tumbas, siempre me decían que eran de sus «soldados», un claro eufemismo de «esclavos». El significado era obvio: ser un aristócrata implica tener el poder de dar órdenes a los demás, e, incluso tras la muerte, si no se tienen subalternos alrededor, no se puede decir que se es un verdadero noble.

En los entornos corporativos parece existir la misma lógica. ¿Por qué necesitaba una recepcionista la editorial holandesa? Porque una compañía ha de tener tres niveles de mando para ser considerada una empresa «real». En este caso concreto, tenía que haber un jefe y unos editores, y esos editores tenían que tener subalternos o asistentes, o, como mínimo, una recepcionista que hiciera las veces de subalterno colectivo de todos ellos; de otro modo, no sería una empresa, sino una especie de colectivo hippie. Una vez que se ha contratado al lacayo innecesario, el hecho de que este tenga o no algo real que hacer es una consideración totalmente secundaria, y depende de toda una lista de factores irrelevantes: por ejemplo, de que haya o no trabajo que hacer, de las necesidades o actitudes de los superiores, de las dinámicas entre géneros y de los límites institucionales. Si la empresa crece en tamaño, la importancia de los superiores se medirá casi siempre por el número total de empleados a su cargo, lo cual, a su vez, crea un incentivo aún mayor para que los que ocupan la cúspide de la pirámide organizativa primero contraten empleados y solo después decidan qué hacer con ellos o —posiblemente con mayor frecuencia— se resistan a los esfuerzos para eliminar puestos de trabajo que puedan estimarse superfluos. Como veremos, los testimonios de los asesores contratados para mejorar la eficiencia de grandes corporaciones (por ejemplo, un banco o un proveedor de material sanitario) hablan de los incómodos silencios o la abierta hostilidad que se produce cuando los ejecutivos se dan cuenta de que esas mejoras en la eficiencia tendrán como resultado la eliminación de una parte considerable de sus subordinados, porque eso les reduciría a la nada, a ser poco más que reyes del aire; sin lacayos, ¿a quién serían «superiores»?

2. Lo que hacen los esbirros

Utilizo este término en sentido metafórico, por supuesto: no me refiero a gánsteres de verdad ni a ninguna otra forma de músculo a sueldo, sino a aquellos trabajos que tienen rasgos agresivos y, sobre todo, que solo existen porque otras personas los contratan.

El ejemplo más obvio son las fuerzas armadas nacionales. Los países necesitan ejércitos solo porque otros países tienen ejércitos;[12] si nadie tuviera un ejército, no serían necesarios. Pues bien, lo mismo podría decirse de la mayoría de los grupos de presión, especialistas en relaciones públicas, vendedores telefónicos y abogados corporativos; además, como los esbirros de verdad, tienen un impacto bastante negativo en la sociedad. Creo que casi todos coincidirán en que, si desapareciesen todos los vendedores telefónicos, este planeta sería un lugar mejor, y también que la mayoría estaría de acuerdo en que, si se esfumasen todos los abogados corporativos, grupos de presión bancarios y gurús comerciales, el mundo sería cuando menos algo más soportable.

La pregunta obvia es si son trabajos de mierda. ¿No son acaso como los sicarios de la mafia mencionados en el capítulo anterior? Después de todo, en la mayoría de los casos, los esbirros hacen algo que claramente favorece los intereses de sus empleadores, aunque el efecto general de su actividad se pueda considerar nefasto para la humanidad en su conjunto.

En este caso tenemos que apelar de nuevo al elemento subjetivo. En ocasiones, la ausencia de sentido de un tipo de trabajo es tan obvia que muy pocos de los implicados se toman la molestia de negarlo. En la actualidad, la mayoría de las universidades del Reino Unido cuentan con departamentos de relaciones públicas con un número de empleados varias veces superior al habitual en, por ejemplo, un banco o una fábrica de coches de un tamaño similar. ¿Realmente necesita la Universidad de Oxford más de una docena de especialistas en relaciones públicas para convencer al público de que es una universidad de primera categoría? Yo diría que más bien harían falta todos

esos especialistas para convencer a la gente de que Oxford no es una excelente universidad, y sospecho que incluso en tal caso sería una tarea imposible. Obviamente, estoy siendo algo frívolo, ya que está claro que esta no es la única labor que realiza un departamento de relaciones públicas; estoy seguro de que, en el caso de Oxford, muchas de sus preocupaciones cotidianas se centran más bien en atraer hacia la universidad a los hijos de magnates del petróleo o de políticos corruptos del extranjero que de otro modo podrían optar por ir a Cambridge. Sin embargo, algunas de las personas que están a cargo de las relaciones públicas, la «comunicación estratégica» o tareas similares en muchas universidades de élite del Reino Unido me han enviado testimonios en los que dejan claro que realmente sienten que sus trabajos no tienen mucho sentido.

Si he incluido a los esbirros como una categoría de trabajos de mierda es precisamente por esta razón: porque muchos de los que realizan esa tarea sienten que no aportan nada a la sociedad y que su empleo no debería existir. Recordemos las palabras del especialista en demandas fiscales del prefacio: «Soy abogado corporativo […] Mi contribución a este mundo es totalmente nula y siempre me siento deprimido por ello». Por desgracia, es casi imposible establecer qué porcentaje de los abogados corporativos comparten en secreto esta sensación. La encuesta de YouGov no segregaba los resultados por profesiones, y aunque mi propia investigación confirma que tal sensación está bastante extendida, ninguno de los que me hicieron llegar sus testimonios eran empleados de alto nivel, y lo mismo ocurre con los que trabajan en marketing o en relaciones públicas.

La razón por la que considero que la palabra *esbirro* es apropiada es porque, en casi todos los casos, los esbirros encuentran sus trabajos desagradables no solo porque sienten que no tienen un valor social positivo, sino también porque los consideran esencialmente manipuladores y agresivos:

TOM: Trabajo para una gran empresa estadounidense de posproducción cinematográfica con sede en Londres. Hay partes de mi trabajo que siempre me han resultado divertidas y gratificantes: puedo hacer que los coches vuelen, que los edificios exploten y que los dinosaurios ataquen naves alienígenas para los estudios, ofreciendo entretenimiento a espectadores de todo el mundo.

Sin embargo, últimamente un porcentaje cada vez más grande de nuestros clientes son empresas de publicidad. Nos hacen llegar sus anuncios de productos de marcas conocidas: champú, pasta de dientes, crema hidratante, detergentes, etc., y utilizamos trucos visuales para que parezca que estos productos funcionan mejor de lo que realmente lo hacen.

También trabajamos en programas de televisión y en vídeos musicales: eliminamos las bolsas de los ojos de las mujeres, hacemos que el pelo parezca más brillante y los dientes más blancos, adelgazamos la figura de las estrellas de la música o del cine, etc. Para ello, eliminamos las manchas de la piel mediante aerografía, modificamos el color de los dientes uno por uno para que parezcan más blancos (y lo mismo hacemos con las prendas de los anuncios de detergentes), borramos las puntas abiertas y añadimos brillo al cabello de los anuncios de champú, y utilizamos herramientas deformadoras especiales para hacer que la gente parezca más delgada. Estas técnicas se emplean literalmente en cada anuncio de televisión, además de en casi todas las series y muchas películas, en especial en las mujeres, pero también en los hombres. Básicamente, lo que hacemos es intentar conseguir que los espectadores se sientan mal por su aspecto durante los programas principales y después exagerar la efectividad de las «soluciones» ofrecidas durante las pausas comerciales.

Me pagan 100.000 libras al año por hacer esto.

Cuando le pregunté por qué consideraba que el suyo era un trabajo de mierda (en lugar de, digamos, perverso), Tom respondió:

TOM: En mi opinión, un trabajo solo vale la pena cuando cubre una necesidad ya existente, o cuando ofrece un producto o un servicio en el que la gente no había pensado pero que de alguna forma realza o mejora su vida. Creo que hace mucho tiempo que dejamos atrás la época en la que la mayoría de los trabajos eran de este tipo. La oferta ha superado ampliamente a la demanda en muchos sectores, por lo que en la actualidad la demanda ha de ser creada de manera artificial. Mi tarea es una combinación de creación de demanda artificial y exageración de la utilidad de los productos vendidos para cubrirla. De hecho, se podría decir que ese es el cometido de todas las personas que trabajan en el sector de la publicidad o para él. Si hemos llegado a un punto en el que para vender productos primero hay que engañar a la gente para que piensen que los necesitan, entonces es muy difícil sostener que estos trabajos no son de mierda.[13]

En el mundo de la publicidad, el marketing y la propaganda, esta clase de insatisfacción es tan fuerte que incluso existe una revista, *Adbusters* (algo así como «anuncios al descubierto»), producida por trabajadores del sector que están resentidos por lo que la industria les obliga a hacer para ganarse la vida y que desearían utilizar sus habilidades para hacer el bien en vez del mal; por ejemplo, para crear llamativas «subversiones» que ataquen a la cultura consumista en su conjunto.

Tom, por su parte, no considera que el suyo sea un trabajo de mierda porque él se oponga a la cultura consumista, sino porque siente que su «labor estética», como él mismo la llama, se ha convertido en algo coercitivo y manipulador. En su opinión, es preciso distinguir claramente entre, por decirlo así, la ilusión honesta y la deshonesta. Cuando se hace que un dinosaurio ataque a una nave espacial en una película, nadie piensa que esté viendo algo real, y lo mismo ocurre con los trucos de un mago: la diversión está en que todo el mundo es consciente de que está viendo un truco, lo que ocurre es que no sabe cómo se ha hecho. Sin embargo, cuando se mejora sutilmente el aspecto de las celebridades, lo que se intenta es modificar las ideas inconscientes del espectador sobre cómo debería ser la realidad cotidiana —en este caso, los cuerpos de hombres y mujeres—, con el fin de crear la incómoda sensación de que aquella en la que viven es un sustituto defectuoso de la verdadera realidad. Si las ilusiones honestas ofrecen regocijo al mundo, las deshonestas están diseñadas de forma deliberada para convencer a la gente de que su mundo es un lugar sórdido y deprimente.

También recibí un gran número de testimonios de teleoperadores. Ninguno de ellos consideraba que el suyo era un trabajo de mierda por las condiciones asociadas al mismo —de hecho, estas parecían variar muchísimo entre agobiantes niveles de vigilancia y otros sorprendentemente laxos—, sino porque el trabajo implica engañar o presionar a las personas para que hagan cosas que en realidad no les convienen. He aquí una muestra:

- «He tenido unos cuantos trabajos de mierda como teleoperador en los que tenía que vender cosas que la gente no deseaba ni necesitaba, conseguir solicitudes de seguros o realizar absurdos estudios de mercado.»
- «Son ventas con señuelo: primero se ofrece un servicio “gratuito”, después se pide 1,95 $ por una suscripción de dos semanas para poder terminar el proceso y obtener lo que se deseaba comprar en un principio, y por último se acaba activando una renovación automática para un servicio mensual que es diez veces más caro.»
- «No es solo que no exista una contribución positiva, sino que activamente se está realizando una contribución negativa a la vida de la gente. Tenía que llamar para ofrecerles tonterías que no necesitaban, como por ejemplo acceso a su “calificación crediticia” (con añadidos innecesarios) por 6,99 libras al mes, cuando ese dato podían obtenerlo de forma gratuita en cualquier otra parte.»

- «La mayor parte del servicio técnico solo cubría operaciones informáticas básicas que el cliente podía buscar con facilidad en Google. Creo que estábamos orientados exclusivamente a la gente mayor y a los que no tienen ni idea.»
- «Casi todos los recursos de nuestro centro de trabajo se dedicaban a enseñar a los empleados a convencer a la gente para que aceptase cosas que no necesitaban, en lugar de a resolver los problemas reales por los que llamaban.»

Está claro, por tanto, que lo que realmente molesta es la agresión y el engaño. En este caso puedo hablar por experiencia propia, pues en el pasado realicé esta clase de trabajos, aunque fuese por un periodo de tiempo muy breve: hay pocas cosas menos agradables que verte obligado contra tu voluntad a intentar convencer a los demás para que hagan cosas que desafían el sentido común. En el siguiente capítulo, en el que hablo sobre violencia psicológica, analizaré este tema con mayor profundidad, pero, por el momento, baste señalar que esto es precisamente lo que significa ser un esbirro.

3. Lo que hacen los parcheadores

Los parcheadores son empleados cuyo trabajo solo existe porque en las empresas se producen defectos de funcionamiento o fallos, y estos empleados están allí para resolver problemas que no deberían existir. El término se utiliza sobre todo en el ámbito de la programación, pero creo que puede tener aplicación general. Un programador informático describe el sector de la siguiente manera:

PABLO: Tenemos básicamente dos tipos de trabajos. Uno de ellos implica trabajar con tecnología básica resolviendo problemas difíciles y estimulantes.

El otro es coger un montón de tecnología básica y, aplicando algún remiendo, hacer que funcione conjuntamente.

El primero de ellos en general se ve como algo útil; el segundo se suele considerar menos útil o directamente inútil, pero, en cualquier caso, mucho menos gratificante que el primero. Esta sensación se basa probablemente en la observación de que, si la tecnología de base se hubiese creado como es debido, habría escasa o nula necesidad de hacer un apaño.

Lo que viene a decir Pablo es que, con el creciente uso de software gratuito

(freeware), los empleos pagados se reducen cada vez más a poner remiendos. Los programadores suelen estar dispuestos a realizar por las noches y sin cobrar el trabajo más interesante y gratificante: los desarrollos tecnológicos fundamentales, y eso significa que cada vez tienen menos incentivos para pensar en cómo hacer compatibles estos desarrollos, lo que, a su vez, supone que los mismos programadores se ven obligados a efectuar durante el día la tediosa (pero remunerada) tarea de hacerlos encajar. Estamos ante un tema muy importante, y más adelante analizaré con detalle algunas de sus implicaciones; por ahora, solo consideremos el concepto de poner remiendos.

La limpieza es una tarea necesaria, ya que las cosas se ensucian incluso estando inmóviles en un sitio, y el desarrollo normal de la vida suele dejar rastros que deben ser borrados; pero tener que ponerse a limpiar después de que alguien lo deje todo hecho un asco de forma gratuita e innecesaria es siempre muy irritante. Y, si la ocupación a tiempo completo de uno consiste en limpiar la suciedad que producen otros, el resentimiento puede ser considerable. Sigmund Freud hablaba incluso de la «neurosis del ama de casa», una alteración que, en su opinión, afectaba a las mujeres obligadas a limitar sus horizontes vitales a limpiar lo que ensucian los demás, y que como forma de venganza se volvían fanáticas de la higiene doméstica. Este suele ser el mayor sufrimiento moral del parcheador: verse obligado a organizar la vida laboral en torno al cuidado de un determinado valor (por ejemplo, la limpieza) precisamente porque a la gente más importante no le importa en absoluto.

Los ejemplos más claros de parcheadores son los subalternos cuyo trabajo es intentar arreglar el daño causado por superiores descuidados o incompetentes.

MAGDA: Una vez trabajé en una empresa en la que hacía de correctora de textos, es decir: debía revisar y corregir los informes redactados por su investigador estadístico estrella.

El tío no solo no sabía nada en absoluto de estadística, sino que, además, a duras penas lograba formar frases gramaticalmente correctas y tendía a evitar el uso de verbos. Era tan malo que decidí darme el capricho de comerme un pastelito cada vez que encontrase un párrafo coherente, y el resultado fue que mientras trabajé en esa empresa perdí más de cinco kilos. Mi tarea era convencerlo de que debía emprender una importante reelaboración en cada uno de sus informes, pero, por supuesto, jamás aceptó corregir una sola coma, y aún menos reescribir todo el informe, por lo que al final tenía que entregarlo tal cual a los

directores. Ellos también eran analfabetos estadísticos, pero, como directores que eran, podían prolongar todavía más las cosas.

Según parece, existe toda una categoría de trabajos cuya función principal es reparar el daño causado por un superior que ha obtenido su cargo por razones no relacionadas con su capacidad para desempeñarlo. (Coincide en parte con el puesto de lacayo, en el que el trabajador tiene que hacer las tareas de su superior, pero no es exactamente lo mismo.) He aquí otro ejemplo: un programador que empezó a trabajar para una empresa gestionada por un psicólogo vienés que se consideraba un científico revolucionario a la vieja usanza y que había inventado lo que en la empresa se conocía simplemente como «el algoritmo». El algoritmo pretendía reproducir el habla humana, y la empresa lo vendió como tal a los farmacéuticos para que lo incluyesen en sus páginas web. El problema era que no funcionaba:

NOURI: El «genio» fundador de la compañía era un psicólogo investigador vienés que afirmaba haber descubierto el Algoritmo. Durante muchos meses ni siquiera se me permitió echarle un vistazo, y me limité a escribir cosas para ponerlo a prueba.

El programa inventado por el psicólogo no acababa de ofrecer resultados positivos. El ciclo típico era el siguiente:

- El programa farfulla de forma ininteligible una frase muy sencilla.
- El psicólogo frunce el ceño, confundido: «Oh… No puede ser…», como si acabase de descubrir el único punto débil de la Estrella de la Muerte.
- Desaparece en su cueva durante un par de horas.
- Emerge triunfante con la solución al problema. ¡Ahora es perfecto!
- Vuelta al primer paso.

Al final, el programador se vio obligado a incluir en las páginas web de la empresa algunas secuencias de rudimentarios comandos ELIZA[14] para imitar el habla humana y ocultar el hecho de que el Algoritmo no era más que un galimatías, y la empresa resultó ser un proyecto basado en el puro ego dirigido por un consejero delegado subcontratado que también solía gestionar un gimnasio.

Muchos trabajos de parcheadores tienen su origen en un fallo en el sistema que nadie se ha molestado en corregir; son tareas que, por ejemplo, podrían automatizarse con facilidad, pero no se ha hecho porque nadie se ha molestado

en intentarlo, porque el jefe quiere mantener el mayor número de subordinados posible, porque hay una cierta confusión estructural, o por alguna combinación de las tres cosas. Dispongo de unos cuantos testimonios de este tipo. He aquí una muestra:

- «Trabajé como programador para una agencia de viajes, y allí me encontré con un pobre empleado cuyo trabajo consistía en recibir por correo electrónico horarios actualizados de vuelos comerciales varias veces a la semana y copiarlos a mano en un Excel.»
- «Mi trabajo consistía en transferir información sobre los pozos petrolíferos del estado desde un juego de cuadernos en el que ya estaba anotada a otro distinto.»
- «Me pasaba las siete horas y media de mi jornada laboral fotocopiando los registros sanitarios de veteranos de guerra […] Y los empleados teníamos que escuchar una y otra vez que comprar máquinas digitalizadoras era demasiado costoso.»
- «Tenía una única responsabilidad: atender el buzón de entrada de correo electrónico al que llegaban peticiones de empleados solicitando ayuda técnica, y cambiarles el formato antes de reenviarlos al servicio técnico. No solo era un ejemplo de libro de un trabajo fácilmente automatizable, ¡sino que solía estar automatizado! Al parecer hubo algún tipo de desacuerdo entre varios gerentes que llevó al consejo de administración a implantar una estandarización que eliminó esta automatización.»

Socialmente hablando, el trabajo de parcheador ha sido tradicionalmente femenino. A lo largo de la historia, los hombres importantes han vagado ajenos a buena parte de lo que ocurría a su alrededor y pisoteando a muchos por el camino; solían ser sus mujeres, hermanas, madres o hijas las que asumían la responsabilidad de apaciguar orgullos, calmar nervios y negociar soluciones a los problemas creados por estos hombres. En la práctica, el trabajo de parcheador puede considerarse como una tarea típica de la clase trabajadora. Puede que sea el arquitecto el que diseñe unos planos que parecen impresionantes sobre el papel, pero es el constructor quien tiene que encontrar la forma de instalar los enchufes en una habitación circular o utilizar cinta adhesiva real para mantener unidas las cosas que no encajan como indican los planos.

En este último caso, no estamos hablando en realidad de un trabajo de mierda, o al menos no más de mierda que el de un director de orquesta

interpretando la partitura de una sinfonía de Beethoven o el de una actriz interpretando a lady Macbeth. Siempre existirá una cierta brecha entre proyectos, esquemas y planos y su implementación en el mundo real; por tanto, siempre habrá personas encargadas de efectuar los ajustes correspondientes. Un trabajo se convierte realmente en un trabajo de mierda cuando era obvio desde el principio que el plan jamás iba a funcionar, y cualquier arquitecto competente debería haberse percatado de ello; cuando el sistema se ha diseñado de forma tan estúpida que no hay duda de que va a fracasar y de forma totalmente predecible, pero, en lugar de arreglar el problema, la organización prefiere contratar empleados a tiempo completo cuya tarea principal o única es ocuparse de los daños. Es como si el propietario de una casa descubriese una gotera en el techo y decidiera que es demasiada molestia contratar a un techador que la arregle, y se limitara a poner un cubo debajo y a contratar a alguien cuyo trabajo a tiempo completo sea vaciar el cubo de vez en cuando.

No hace falta decir que los parcheadores casi siempre son conscientes de que tienen un trabajo de mierda, y suelen estar muy molestos por ello.

Cuando trabajaba como profesor en una destacada universidad británica me encontré un ejemplo típico de parcheador. Un día la estantería de mi despacho se vino abajo, dejando libros esparcidos por todo el suelo y el armazón metálico que sostenía la estantería colgando sobre mi mesa. Una hora después apareció un carpintero para inspeccionar el daño, y me dijo con mucha seriedad que, dado que había libros por todo el suelo, las normas de seguridad le impedían entrar al despacho y hacer su trabajo; por tanto, yo tendría que apilar los libros, sin tocar nada más, y después él regresaría lo antes posible para retirar el armazón colgante.

Apilé los libros debidamente, pero el carpintero nunca volvió. Durante los días siguientes hubo múltiples llamadas desde el departamento de Antropología al de Edificios y Terrenos. Cada día alguien del primer departamento llamaba varias veces al segundo para preguntar por el carpintero, que siempre parecía tener algo extremadamente urgente que hacer. Al cabo de una semana, había empezado a hacer mi trabajo en el suelo, en una especie de pequeño nido improvisado con los libros caídos, y me resultaba

cada vez más obvio que había un empleado en Edificios y Terrenos cuyo único cometido consistía en disculparse por el hecho de que el carpintero no hubiese acudido. Parecía un hombre agradable; era sumamente educado y sereno, y siempre tenía un ligero asomo de nostálgica melancolía que lo hacía muy apropiado para el trabajo. Aun así, cuesta imaginar que estuviese especialmente satisfecho con su elección profesional, y lo que es más, no parecía haber ninguna razón aparente por la que la universidad no pudiera prescindir de sus servicios y utilizar el dinero de su sueldo para contratar a otro carpintero, en cuyo caso, de todos modos, su trabajo tampoco sería necesario.

4. Lo que hacen los marca-casillas

Utilizo aquí el término *marca-casillas* para referirme a aquellos empleados que existen única o principalmente para permitir que una empresa pueda afirmar que está haciendo algo que de hecho no hace. El siguiente testimonio es de una mujer contratada para coordinar actividades de ocio en una residencia de ancianos y discapacitados:

BETSY: La mayor parte de mi trabajo consistía en entrevistar a los residentes y rellenar un formulario sobre sus preferencias de ocio que luego se introducía en un programa informático y se olvidaba para siempre; por alguna razón, también el formulario en papel se guardaba en un archivador. A ojos de mi jefe, la cumplimentación de esos formularios era sin duda la parte más importante de mi trabajo, y ¡ay de mí si me retrasaba un solo día en hacerlo! Muchas veces tenía que hacer un formulario para un residente de paso, solo para que se marchase al día siguiente. Tuve que tirar montañas de papel. La mayoría de las entrevistas solo conseguían molestar a los residentes, ya que sabían que todo era papeleo inútil y que nadie se iba a preocupar realmente por sus preferencias individuales.

El aspecto más deprimente de los trabajos de marca-casillas es que los encargados de hacerlos suelen ser conscientes de que no solo no contribuyen a alcanzar el objetivo propuesto, sino que en realidad lo están obstaculizando, porque desvían tiempo y recursos del objetivo en sí mismo. Por tanto, en este caso, Betsy sabía que el tiempo que empleaba en rellenar formularios sobre

cómo deseaban entretenerse los residentes no se estaba empleando en entretenerlos de verdad. Sí consiguió realizar algunas actividades de ocio con los residentes («Afortunadamente, podía tocar el piano para ellos cada día antes de la cena, y eran unos momentos maravillosos, con cantos, sonrisas y lágrimas»), pero como ocurre a menudo en tales situaciones, Betsy tenía la sensación de que esos momentos eran indulgencias que se le concedían como recompensa por llevar a cabo su principal obligación, que consistía en cumplimentar y archivar los formularios.[15]

Todos estamos familiarizados con el formulismo burocrático, el sistema de marca-casillas, como forma de gobierno. Si uno o varios empleados del gobierno fuesen sorprendidos haciendo algo inaceptable —como aceptar sobornos, por ejemplo, o disparar a los ciudadanos en los semáforos—, la primera reacción invariablemente consistiría en la creación de una «comisión de investigación» para llegar al fondo del asunto. Esto suele servir para dos cosas: en primer lugar, es una forma de dar a entender que, aparte de un pequeño grupo de sinvergüenzas, nadie tenía la menor idea de que aquello estaba ocurriendo (lo cual, por supuesto, pocas veces es cierto); y, en segundo lugar, es también una forma de hacer creer que, una vez que se conozcan todos los hechos, alguien hará algo para solucionarlo (lo cual tampoco suele ser cierto). La mayoría de las veces, una comisión de investigación solo sirve para decir al público que el gobierno está haciendo algo que en realidad no está haciendo. Pero las grandes empresas suelen comportarse de la misma forma si, por ejemplo, se descubre que emplean mano de obra semiesclava o infantil en sus fábricas de confección textil, o que tiran basura tóxica en sitios no habilitados para ello. Todo esto es una mierda, pero la verdadera categoría de trabajos de mierda es la aplicable a aquellos que no solo están allí para mantener a raya al público (lo cual se podría considerar como algo útil para la empresa), sino también a quienes hacen lo mismo dentro de la propia organización.[16]

El sector del cumplimiento legal corporativo, creado explícitamente por la normativa gubernamental (de Estados Unidos), puede entenderse como una forma intermedia:

LAYLA: Trabajo en un sector en expansión, fruto de la normativa federal establecida por la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero.

Las empresas estadounidenses tienen que poner los medios para asegurarse de que no están haciendo negocios con empresas corruptas de ultramar. Los clientes son grandes compañías —tecnología, automoción, etc.— que pueden tener innumerables pequeños negocios a su alrededor a los que proveen o con los que trabajan en lugares como China (la región de la que yo me ocupo).

Nuestra empresa realiza informes sobre el cumplimiento de la normativa para nuestros clientes, basados en una o dos horas de investigación por internet a las que, para garantizar cierta coherencia en todos los expedientes, se añade un elevado nivel de jerga técnica y mucha experiencia.

En ocasiones internet revela algo que se puede considerar una clara señal de alarma —como, por ejemplo, que el director de una empresa haya sido fichado por un caso criminal—, pero yo diría que la proporción realidad/conjetura se sitúa en torno al 20/80 por ciento. A menos que alguien haya sido acusado de un crimen, desde mi apartamento de Brooklyn no tengo forma de saber si, por ejemplo, un sobre lleno de dinero en efectivo ha cambiado de manos en Guangzhou.[17]

Es verdad que, de un modo u otro, todas las burocracias funcionan en base a este mismo principio: una vez que se introducen medidas formales de éxito, la «realidad» —para la organización— es solo lo que existe en el papel, y la realidad humana que hay tras ella es, en el mejor de los casos, algo secundario. Recuerdo con mucha claridad que, cuando yo no era más que un profesor novato en la Universidad de Yale, tuvieron lugar interminables discusiones sobre el caso de una estudiante de posgrado de Arqueología cuyo marido había muerto en un accidente de coche el primer día del curso. Por alguna razón, la conmoción le había hecho desarrollar un bloqueo mental en relación con el papeleo. Asistía a todas las clases, participaba activamente en los debates, entregaba los trabajos a tiempo y sacaba excelentes notas, pero todos los profesores acababan siempre descubriendo que no se había matriculado formalmente en su asignatura. Y, según señalaba la *éminence grise* del departamento durante las reuniones del claustro, eso era lo único que importaba.

«En opinión de los de Registro, si no se han presentado los formularios a tiempo, no se ha hecho el curso, por lo que el rendimiento es totalmente irrelevante.» Otros profesores mascullaban y protestaban, y ocasionalmente alguno aludía a su «tragedia personal», aunque nunca se especificaba la

naturaleza exacta de la misma (me enteré tiempo después cuando me la contaron sus compañeros), pero nadie planteó nunca una objeción seria a la actitud de los de Registro; desde el punto de vista administrativo, aquella era la realidad.

Al final, después de que un intento de última hora para que cumplimentase un fajo de documentos de apelación para poder matricularse aun fuera de plazo tampoco tuviese respuesta, y tras numerosos y extensos soliloquios del director de Estudios de Posgrado sobre lo desconsiderado que era por su parte poner las cosas tan difíciles a aquellos que solo querían ayudarla,[18] la alumna fue expulsada del programa alegando que una persona que demostraba ser tan incapaz de manejar el papeleo no era apta para una carrera académica.

Y esta mentalidad, en un momento en el que las funciones del gobierno se están reorganizando para asemejarse cada vez más a una empresa, y cuando a los ciudadanos se les redefine como «clientes», en vez de estar en regresión, parece que está aumentando. Mark es responsable sénior de Calidad y Rendimiento en el ayuntamiento de un municipio del Reino Unido:

MARK: La mayor parte de lo que hago —en especial desde que dejé la primera línea de atención al cliente— es marcar casillas, fingir que todo va estupendamente ante los gerentes, y en general «alimentar a la bestia» con cifras sin sentido que dan la ilusión de que todo está bajo control. Nada de eso ayuda lo más mínimo a los ciudadanos.

Conozco una historia apócrifa sobre un director ejecutivo que en una ocasión activó la alarma de incendios, así que todo el personal se reunió en el aparcamiento. Entonces dijo que los empleados que estuviesen hablando con un cliente podían regresar al edificio de inmediato, que el resto de los empleados solo podrían volver cuando los que estaban con un cliente les necesitasen para algo, y así sucesivamente. Si yo hubiera sido uno de esos empleados habría estado en ese aparcamiento durante mucho tiempo.

Mark continúa describiendo al gobierno local como poco más que una interminable secuencia de rituales marca-casillas que giran en torno a «cifras objetivo» mensuales, cifras exhibidas en carteles por toda la oficina con un código de colores: verde para «en aumento», ámbar para «estable» y rojo para «en declive». Los supervisores parecían desconocer incluso el concepto básico de variabilidad aleatoria estadística —o, al menos, fingían desconocerlo—, ya que, cada mes, aquellos que tenían cifras en verde eran

recompensados y aquellos que tenían cifras en rojo eran presionados para esforzarse más. Casi nada de eso tenía una relación real con la oferta de servicios:

MARK: Trabajé en un proyecto que intentaba establecer unos «niveles mínimos de servicios» en el sector inmobiliario. El proyecto consistió básicamente en hacer falsas promesas a los clientes y tener largas discusiones con los gerentes durante las reuniones, y al final hubo que escribir un informe que recibió las alabanzas de dichos gerentes (sobre todo porque se presentó de forma atractiva). Después, el proyecto se archivó y, pese a que su desarrollo había ocupado muchas horas del personal, por no mencionar todas las horas que los vecinos pasaron rellenando cuestionarios o asistiendo a grupos focales, no se utilizó para mejorar absolutamente nada de la vida de los propios ciudadanos. Según mi experiencia, así es como funciona la mayoría de los departamentos de los gobiernos locales.[19]

Me gustaría insistir en la importancia del atractivo físico del informe, porque es un tema que aparece con frecuencia en los testimonios relacionados con operaciones burocráticas, y más en el sector privado que en el gobierno. Si la importancia de un gerente se mide en función del número de personas a su cargo, la manifestación material inmediata de su poder y prestigio es la calidad visual de sus presentaciones e informes. Las reuniones en las que se exhiben estos emblemas pueden considerarse los mayores rituales del mundo corporativo. Y al igual que el séquito de un señor feudal podía incluir a sirvientes cuya única labor[20] era sacar brillo a la armadura de sus caballos o atusar su bigote antes de los torneos o los desfiles, muchos de los ejecutivos actuales pueden tener empleados a su alrededor con el único propósito de que preparen bonitas presentaciones en PowerPoint o confeccionen mapas, dibujos, fotografías o ilustraciones para acompañar sus informes. Muchos de estos informes no son más que pura utilería en una especie de Kabuki corporativo —nadie los lee de principio a fin—,[21] pero eso no impide a los ejecutivos ambiciosos gastar alegremente del dinero de la empresa la mitad del salario anual de un empleado en su realización solo para poder decir: «Ah, sí, hicimos un informe sobre eso».

HANNIBAL: Soy asesor digital de los departamentos de marketing de empresas farmacéuticas internacionales. A menudo trabajo con agencias de relaciones públicas sobre

este tema y escribo informes con títulos del tipo *Cómo mejorar el compromiso entre accionistas importantes del sector sanitario digital*. Es un trabajo de mierda puro y duro, y no sirve para nada más que para que los departamentos de marketing tengan su cuota de burocracia, pero es extremadamente fácil recibir enormes sumas de dinero por escribir informes absurdos e inútiles. Hace poco, por ejemplo, cobré unas 12.000 libras esterlinas por redactar un informe de dos páginas para que un cliente farmacéutico pudiese presentarlo en una reunión de estrategia global. Al final ni siquiera lo llegaron a ver, ya que no pudieron tratar ese punto del orden del día dentro del tiempo previsto para la reunión, pero, pese a ello, el equipo al que se lo entregué estaba muy satisfecho con el informe.

Existe una multitud de pequeños sectores que solo existen para facilitar esta necesidad de marcar casillas. Yo mismo trabajé durante unos años en la oficina de préstamos entre bibliotecas de la biblioteca científica de la Universidad de Chicago, y al menos el 90 por ciento de lo que se hacía allí era fotocopiar y enviar artículos de publicaciones médicas con títulos como *Journal of Cell Biology, Clinical Endocrinology* y *American Journal of Internal Medicine*. (Yo era de los afortunados que se ocupaban de otras cosas.) Durante los primeros meses creí ingenuamente que estos artículos se enviaban a médicos, pero, tal y como me explicó un compañero algo perplejo por mi ignorancia, la gran mayoría de estos artículos se enviaban a abogados. [22] Según parece, en las demandas presentadas contra médicos por negligencia profesional, parte del espectáculo consiste en reunir un impresionante montón de artículos científicos para poder dejarlos caer teatralmente sobre la mesa en el momento apropiado y pasar después a las pruebas. Aunque todo el mundo sabe que nadie los va a leer en profundidad, siempre cabe la posibilidad de que el abogado defensor o alguno de sus testigos expertos en la materia ojeen alguno al azar por si acaso, por lo que se considera importante asegurarse de que los asistentes legales localicen artículos que tengan al menos una mínima relación con el caso.

Como veremos en capítulos posteriores, las empresas privadas emplean toda clase de métodos para contratar a gente que las ayude a autoconvencerse de que están haciendo algo que realmente no están haciendo. Muchas grandes empresas, por ejemplo, tienen sus propias revistas, o incluso sus propios canales de televisión, en teoría con el propósito de que sus empleados estén bien informados sobre acontecimientos y noticias interesantes, pero que en

realidad existen casi exclusivamente para permitir que los ejecutivos experimenten la agradable sensación de ver una noticia favorable sobre ellos en los medios de comunicación, o para saber qué se siente al ser entrevistado por personas que parecen y se comportan como periodistas pero que nunca hacen preguntas incómodas. Estos medios de comunicación tienden a pagar muy bien a sus guionistas, productores y técnicos —a menudo el doble o el triple del salario de mercado—, pero nunca he conocido a nadie que realice esta labor a tiempo completo que no diga que es un trabajo de mierda.[23]

5. Lo que hacen los supervisores

Podemos distinguir dos subcategorías de supervisores. El tipo 1 incluye a aquellos cuya labor solo consiste en asignar tareas a los demás. El de este tipo de supervisor puede calificarse como un trabajo de mierda si él mismo piensa que su intervención es innecesaria y que los subordinados serían perfectamente capaces de trabajar solos si no estuviera. Este tipo 1 puede considerarse como lo contrario de los lacayos: superiores innecesarios, en vez de subordinados innecesarios.

Mientras que este primer tipo es simplemente inútil, el segundo causa un daño real: es el de aquellos supervisores cuyo cometido consiste en crear tareas de mierda para los demás, supervisar esas tareas, o incluso crear trabajos de mierda del todo nuevos; se les podría llamar también *generadores de mierda*. Los supervisores de tipo 2, además de realizar su trabajo como supervisores, pueden tener otras obligaciones reales, pero si todo o la mayor parte de lo que hacen es crear tareas de mierda para los demás, entonces sus propios trabajos pueden considerarse de mierda.

Como puede imaginarse, es especialmente difícil obtener testimonios de los supervisores, porque, aunque en su fuero interno piensen que sus trabajos son inútiles, es mucho menos probable que lo reconozcan.[24] No obstante, logré encontrar unos cuantos dispuestos a confesarse.

Ben, un gerente de departamento, representa un ejemplo clásico del tipo 1:

BEN: Tengo un trabajo de mierda, a pesar de ser un gerente de nivel medio. Tengo a diez personas a mi cargo, pero soy consciente de que todos ellos pueden llevar a cabo su trabajo sin mi supervisión. Mi única función es asignarles tareas, pero supongo que podrían hacerlo directamente las personas que generan el propio trabajo. (He de decir que, en muchas ocasiones, las labores asignadas proceden de otros gerentes con trabajos de mierda, por lo que tal vez podría decirse que el mío es un trabajo de mierda por duplicado.)

Me ascendieron hace poco a este puesto, y me paso gran parte del tiempo mirando al vacío y preguntándome qué debería estar haciendo. Se supone que tengo que motivar a mis subordinados, pero dudo que me esté ganando mi salario en ese sentido, por mucho que lo intente.

Ben calcula que se pasa al menos el 75 por ciento de su tiempo asignando tareas y controlando que los subordinados las realicen, a pesar de que, según el mismo recalca, no tiene razón alguna para creer que se fuesen a comportar de otro modo si él no estuviera. También dice que intenta asignarse a sí mismo tareas reales furtivamente, pero cuando lo hace sus superiores se acaban percatando y le ordenan que no lo haga. Cuando Ben me mandó este testimonio tan solo llevaba dos meses y medio en su puesto, lo cual puede explicar su franqueza; si finalmente acaba sucumbiendo y acepta su nuevo papel en la vida, entenderá que, tal y como sostiene otro testimonio recibido, «El trabajo del gerente medio es asegurarse de que los empleados de nivel más bajo alcancen sus “cifras de productividad”», y por tanto comenzará a recabar datos estadísticos formales que sus subalternos pueden intentar falsificar.

En realidad, verse forzado a supervisar a personas que no necesitan supervisión es algo bastante común. He aquí, por ejemplo, el testimonio de un director adjunto de localización llamado Alphonso:

ALPHONSO: Mi trabajo es supervisar y coordinar un equipo de cinco traductores. El problema es que dicho equipo es perfectamente capaz de funcionar solo: todos conocen bien todas las herramientas que tienen que usar y pueden gestionar su propio tiempo y sus tareas sin ningún problema. Por tanto, mi labor suele ser la de «repartidor de tareas»: recibo peticiones a través de Jira (una herramienta burocrática de gestión de tareas), y las asigno a la persona o personas pertinentes. Aparte de eso, tengo que realizar informes periódicos para mi jefe, que a su vez los incorpora a informes «más importantes» que se envían al consejero delegado.

Esta especie de mezcla de supervisor y marca-casillas parece ser la esencia misma de la gerencia intermedia.

En el caso de Alphonso, su puesto sí tiene una función útil, pero solo porque su equipo de traductores, con base en Irlanda, recibe tan poco trabajo de la sede central en Japón que siempre tiene que encontrar la manera de maquillar los informes para dar la impresión de que están muy ocupados y de que no hay que despedir a nadie.

Pasemos ahora a los supervisores de tipo 2: los que crean tareas o trabajos de mierda para los demás.

Podemos empezar por Chloe, que ocupó el cargo de decana en una destacada universidad británica, con la responsabilidad específica de ofrecer «liderazgo estratégico» a un campus lleno de problemas.

Aquellos que bregamos en el mundo académico y a los que aún nos gusta considerarnos ante todo profesores e intelectuales hemos aprendido a temer el adjetivo *estratégico*. Las frases «declaración de misión estratégica» y, peor aún, «documento de visión estratégica» inspiran verdadero terror, ya que estas son las principales fórmulas utilizadas para introducir en la vida académica las técnicas de gestión empresarial —especialmente la implantación de métodos de control del rendimiento, que fuerzan a los profesores y académicos a pasar cada vez más tiempo evaluando y justificando su trabajo y cada vez menos realizándolo—. Las mismas sospechas pueden recaer sobre todos los documentos que utilicen repetidamente las palabras *calidad*, *excelencia*, *liderazgo* y *accionista*. Así pues, por lo que a mí respecta, mi reacción inmediata cuando vi que Chloe tenía un puesto de «liderazgo estratégico» fue sospechar que no solo tenía un trabajo de mierda, sino que su labor principal era introducir mierda en la vida de los demás.

Según el testimonio de Chloe, tal era exactamente el caso, aunque al principio no por las razones que yo imaginaba:

CHLOE: La razón por la que mi puesto de decana era un trabajo de mierda es la misma por la que los de todos los decanos y vicerrectores no ejecutivos y otros puestos universitarios «estratégicos» son trabajos de mierda. Los puestos con poder y responsabilidad de una universidad controlan el flujo de dinero a través de la organización, y un vicerrector o decano ejecutivo (en otras palabras, los que manejan el presupuesto) pueden engatusar,

coaccionar, incentivar, amedrentar y negociar con los departamentos sobre lo que pueden, deben o pueden querer hacer, utilizando el palo (o la zanahoria) del dinero. Los decanos estratégicos y otros puestos similares no tienen ni zanahorias ni palos, pues no son ejecutivos; no manejan dinero alguno, y solo cuentan (según me lo describieron a mí en una ocasión) con «el poder de la persuasión y la influencia».

No formaba parte de la cúpula universitaria y no participaba en las peleas sobre objetivos, estrategia global, control de rendimiento, auditorías, etc. Yo no tenía presupuesto, ni autoridad sobre las instalaciones, los horarios ni ninguna otra cuestión operativa. Todo lo que podía hacer era diseñar una estrategia que se adaptase a las estrategias ya establecidas de la universidad.

Así pues, su labor principal era redactar una nueva declaración de visión estratégica como las que se suelen utilizar para justificar los tediosos cálculos numéricos y la burocracia, que tan importantes han llegado a ser en la vida académica británica,[25] pero dado que Chloe no tenía verdadero poder, en realidad no era más que un teatro de sombras sin sentido. Lo que sí tenía era lo que todos los administradores universitarios de alto nivel suelen recibir en la actualidad como distintivo de honor: su propio miniimperio de personal administrativo.

CHLOE: Me concedieron el equivalente a un asistente personal a tres cuartos de jornada, el equivalente a un «asistente en proyectos especiales y políticas de apoyo» a tres cuartos de jornada, y un estudiante de posgrado como asistente de investigación, además de una asignación para «gastos» de veinte mil libras; en otras palabras, un montón de dinero (público) dedicado a mantener un trabajo de mierda. El asistente de proyectos especiales y políticas de apoyo estaba allí para ayudarme con proyectos y políticas. La asistente personal era estupenda, pero en realidad no era más que una secretaria y agente de viajes con pretensiones. Y el asistente de investigación era un desperdicio de tiempo y dinero, porque yo soy una académica independiente y no necesito un asistente.

En resumen, me pasé dos años de mi vida inventándome trabajo para mí misma y para otras personas.

Lo cierto es que Chloe parece haber sido una jefa muy generosa. Mientras dedicaba horas a desarrollar estrategias que sabía que serían ignoradas, su asistente de proyectos especiales «fue de aquí para allá diseñando diferentes escenarios» y recabando estadísticas útiles, la asistente personal ponía al día su agenda, y la asistente de investigación pasaba el tiempo trabajando en sus propias investigaciones. Todo esto parece inofensivo: ninguno de ellos hacía

daño alguno y, ¿quién sabe?, tal vez la asistente de investigación acabó realizando su propia contribución al conocimiento humano. Lo verdaderamente perturbador, según Chloe, era que se dio cuenta de que, de haber tenido poder real, es probable que sí hubiera causado daños. Tras dos años como decana, cometió la imprudencia de aceptar el puesto de directora de su antiguo departamento, y pudo ver las cosas desde el otro lado antes de dimitir seis meses después horrorizada y asqueada:

CHLOE: Mi breve periodo como directora de departamento me recordó que, como mínimo, el 90 por ciento del trabajo consiste en realizar tareas de mierda. Por ejemplo, rellenar los formularios enviados por el decano de cada facultad para redactar documentos estratégicos que luego ascienden por la cadena de mando. Crear una montaña de papeleo como parte del control y supervisión de las actividades de investigación y docencia; diseñar un plan tras otro para tratar de justificar el hecho de que los departamentos tengan el dinero y el personal que tienen; realizar puñeteras evaluaciones anuales que van a parar a un cajón y nunca más ven la luz del sol. Y, para llevar a cabo todo esto, se espera que como directora de departamento pidas ayuda a tus subordinados. Mierda por todas partes.

¿Qué pienso sobre todo esto? Pues que no es el capitalismo en sí mismo el que produce los trabajos de mierda,[26] sino la ideología «gerencialista» que se está aplicando en las organizaciones complejas. A medida que esta ideología va echando raíces, se ven cada vez más grupos de personal académico cuyo trabajo es únicamente mantener activos sus engranajes —estrategias, objetivos de rendimiento, auditorías, revisiones, evaluaciones, estrategias renovadas, etc.—, que no tienen absolutamente nada que ver con la verdadera esencia vital de las universidades: la docencia y la educación.

Sobre esto, dejaré que sea Chloe la que tenga la última palabra.

En el caso de Chloe, al menos se le asignó primero el personal y después fue cuando tuvo que pensar en la forma de mantenerlos ocupados. Tania, que ha tenido una larga serie de trabajos como supervisora tanto en el sector público como en el privado, nos ofrece una explicación sobre cómo pueden crearse trabajos de mierda totalmente nuevos. Este último testimonio es único porque incorpora explícitamente la tipología desarrollada en este capítulo. Al final de mi investigación, con el fin de alentar comentarios, enmiendas o reacciones, revelé en Twitter mi recién creada clasificación de trabajos de mierda. A Tania le pareció que los términos propuestos encajaban bien con su experiencia:

TANIA: En su taxonomía de trabajos de mierda, creo que en la categoría en la que mejor encajo es en la de supervisora. Hace poco fui subdirectora de una oficina de servicios administrativos que se ocupaba de los recursos humanos, los presupuestos, las subvenciones, los contratos y los desplazamientos de dos organismos con un presupuesto de unos 600 millones de dólares y cerca de mil empleados.

En un momento dado, como gerente (o como parcheador que intenta rellenar brechas funcionales) te das cuenta de que necesitas contratar a otra persona para cubrir una necesidad organizativa. En muchas ocasiones intento cubrir mi propia necesidad de tener un marca-casillas o un parcheador, o la necesidad de otros gerentes de contratar gente para realizar trabajo real o de cubrir su ración imprescindible de esbirros o lacayos.

La razón por la que necesito parcheadores suele ser que tengo que subsanar las deficiencias de los sistemas de gestión (ya sean humanos o automatizados), y, en algunos casos, un marca-casillas que no trabaja bien o incluso un subordinado veterano que realiza un trabajo real y que lleva veinticinco años obteniendo excelentes calificaciones de rendimiento falsas proporcionadas por una serie de jefes anteriores.

Esto último es importante. Incluso en un entorno de empresas privadas resulta muy difícil despedir a un subordinado por incompetencia si este tiene mucha antigüedad y un largo historial de evaluaciones positivas. Igual que ocurre en las burocracias de la administración, la mejor forma de librarse de esta clase de personas es «darles una patada escaleras arriba»: trasladarlos a un puesto más elevado para que pasen a ser problema de otro. La cuestión era que Tania ya estaba en lo más alto de su jerarquía, por lo que un incompetente seguiría siendo su problema aunque lo ascendiese. Por tanto, solo le quedaban dos opciones: reubicar al incompetente en un trabajo de mierda carente de responsabilidades reales, o, si tal puesto no estaba disponible, dejarlo en el que ocupaba y contratar a otro para que hiciese bien su tarea. En el segundo caso surgiría un nuevo problema, y es que no se puede contratar a nadie para ocupar el puesto del incompetente precisamente porque este lo está ocupando. Lo que hay que hacer entonces es sacarse de la manga un nuevo trabajo ficticio con una elaborada descripción, aunque, de hecho, la persona que lo asuma se encargará de las tareas del incompetente; y luego hay que fingir que el recién contratado es la persona ideal para realizar el trabajo inventado que en realidad no se pretende que haga. Todo un encaje de bolillos.

TANIA: En las organizaciones con clasificaciones y descripciones de puestos de trabajo muy estructuradas debe existir un puesto ya establecido y clasificado antes de poder contratar a nadie para ocuparlo. (Esto es en sí mismo todo un universo profesional de

trabajos de mierda y de despilfarro, similar al mundo de los que redactan propuestas de subvenciones o de contratos.)

Por tanto, la creación de un trabajo de mierda suele implicar la necesidad de crear un universo entero de narrativa de mierda que documente el objetivo y las funciones del puesto, así como las cualificaciones necesarias para desempeñarlo con éxito, mientras correspondan al formato y a la burocracia específica establecida por el departamento de gestión de personal y por los empleados de recursos humanos.

Hecho esto, el puesto de trabajo debe anunciarse de igual forma. Para poder ser el elegido, el aspirante debe presentar un currículum que incluya todos los temas y toda la fraseología del anuncio para que el software de contratación que utiliza nuestra agencia reconozca sus cualificaciones. Una vez contratada la persona, se tienen que especificar sus obligaciones en otro documento que será la base de las evaluaciones anuales de rendimiento.

En ocasiones he tenido que reescribir personalmente los currículos de los candidatos para asegurarme de que superasen la fase del software y poder así entrevistarlos y seleccionarlos, ya que, si no, ni siquiera podía tenerlos en cuenta.

Utilizando una parábola, la situación sería la siguiente: imaginemos de nuevo a un señor feudal, que en este caso contrata los servicios de un jardinero. Después de veinte años de leal servicio, este jardinero comienza a tener un serio problema con la bebida. Se le encuentra a menudo hecho un ovillo en los parterres, los dientes de león brotan por doquier y los junquillos empiezan a morir. El problema es que dicho jardinero tiene buenos contactos, y librarse de él supondría ofender a personas a las que no conviene ofender. ¿Qué puede hacer el señor feudal? Contratar a un nuevo sirviente, en teoría para pulir los picaportes o para realizar cualquier otra tarea absurda, pero asegurándose de que tal sirviente es también un experto jardinero. Hasta aquí, todo bien. El problema surge porque en una empresa privada no se puede contratar a un nuevo sirviente, inventarse un nombre altisonante para el puesto («Gran Senescal de los Zaguanes») y decirle que su verdadero trabajo es ocuparse del jardín cuando el jardinero está borracho. Es preciso idear una elaborada descripción falsa de lo que debe hacer un pulidor de picaportes, enseñar al nuevo jardinero a fingir que es el mejor pulidor de picaportes del reino, y luego usar la descripción de sus obligaciones para realizar evaluaciones periódicas.

Y si el jardinero oficial logra superar su problema y no quiere que ningún arribista le diga cómo tiene que hacer las cosas, al menos ya se puede contar

con un verdadero pulidor de picaportes a tiempo completo.

Según Tania, esta es solo una de las múltiples formas que utilizan los supervisores para crear trabajos de mierda.

SOBRE TRABAJOS DE MIERDA COMPLEJOS Y POLIFACÉTICOS

Las cinco categorías que hemos descrito no son exhaustivas, y sin duda se podrían proponer nuevos tipos. Una sugerencia interesante que me han hecho llegar es la categoría de «amigos imaginarios», es decir, personas contratadas de forma ostensible para humanizar un entorno corporativo inhumano, lo cual básicamente fuerza a la gente a crear elaborados juegos de simulación y fantasía. Se organizan seminarios forzosos sobre «creatividad» y «concienciación» y actividades posteriores de recaudación de fondos para obras de caridad de asistencia obligatoria. Algunos empleados se pasan todas sus carreras profesionales disfrazándose o diseñando juegos tontos para crear sintonía y compenetración en entornos de oficina en los que probablemente todos serían más felices si los dejaran en paz; se podría considerar a esta clase de trabajadores como marca-casillas, pero también pueden constituir una categoría independiente.

Tal como sugieren los ejemplos anteriores, a veces puede estar muy claro que un trabajo es de mierda aunque resulte difícil determinar exactamente a cuál de las cinco categorías pertenece. A menudo puede contener elementos de varias de ellas: un marca-casillas puede ser también un lacayo, o acabar convirtiéndose en un simple lacayo si cambian las reglas internas de la organización; y un lacayo también puede ser un parcheador a tiempo parcial, o pasar a ser parcheador a tiempo completo si surge un problema y, en lugar de arreglarlo como es debido, el jefe decide que es más fácil reasignar a alguno de sus subordinados desocupados para que se ocupe de lidiar con los efectos.

Retomemos el caso de Chloe, la decana no ejecutiva. Por un lado, su puesto podía entrar en la categoría de lacayo, porque fue creado por sus superiores principalmente por razones simbólicas, pero por otro también era supervisora de sus propios subordinados. Dado que tanto ella misma como sus

subordinados no tenían mucho que hacer, pasaba parte de su tiempo buscando problemas que pudiesen parchear hasta que llegó a la conclusión de que, incluso si le concediesen algún tipo de poder real, probablemente lo único que haría serían ejercicios burocráticos.

Recibí también un testimonio de un hombre que trabajaba para una empresa de venta a distancia subcontratada por una gran empresa de información y tecnología. (No sé cuál era exactamente, porque no me lo dijo, pero para el caso supongamos que era Apple.) Su tarea era llamar a otras empresas e intentar convencerlas de que concertasen una reunión con un representante de ventas de Apple. El problema era que todas las empresas a las que llamaba ya tenían a un representante de Apple en su plantilla, a menudo trabajando en su sede, y, lo que es más, eran perfectamente conscientes de ello.

JIM: A menudo preguntaba a mis superiores cómo convencerían ellos a posibles clientes de la importancia de reunirse con un representante de ventas de nuestro gigante tecnológico cuando ya tenían en sus instalaciones un representante de ventas de ese mismo gigante tecnológico. Algunos se mostraban tan desafortunados como yo, pero los más avispados me explicaban pacientemente que el objetivo real no era el obvio, sino que se trataba de una cuestión de etiqueta social.

Los clientes no aceptan tener una reunión porque piensen que les puede ayudar a resolver problemas de negocio, sino porque temen parecer descorteses si no lo hacen.

La tarea no puede ser más absurda, pero ¿cómo clasificarla, exactamente? Dado que Jim era un vendedor a distancia, podría calificarse como esbirro, pero un esbirro cuyo único propósito era convencer a la gente para que marcase una casilla, un acto burocrático.

Otra categoría ambigua y polifacética es la que forman los trabajadores «diana», que se pueden contemplar como una combinación de lacayo y parcheador, pero que también tienen sus propias características singulares. Los trabajadores diana son subordinados contratados para recibir el fuego de las reclamaciones y quejas, a menudo legítimas; sin embargo, se les asigna esa tarea precisamente porque carecen de autoridad para hacer algo al respecto.

El trabajador diana es, por supuesto, una figura muy común en las instituciones burocráticas. Podría considerarse un trabajador diana «el hombre

cuyo único trabajo era pedir disculpas por el hecho de que el carpintero no estuviera disponible», pero, en su caso, su puesto era especialmente cómodo, ya que solo tenía que atender a profesores y administradores, por lo que era poco probable que tuviese que soportar gritos, golpes en la mesa o que se mostraran demasiado alterados. En otros contextos, sin embargo, ser una diana puede resultar verdaderamente peligroso. Cuando llegué al Reino Unido en 2008, una de las cosas que más me llamaron la atención fue la omnipresencia de carteles en sitios públicos que recordaban a los ciudadanos que no debían atacar físicamente a los funcionarios del gobierno. (Pensaba que esto se daba por sentado, pero al parecer no era así.)

A veces los trabajadores diana son muy conscientes de cuál es su papel, como Nathaniel, que se apuntó a un programa de trabajo a tiempo parcial en una universidad de Canadá y le asignaron la tarea de llamar a otros alumnos para comunicarles que habían cumplimentado mal algún formulario y que, por tanto, tenían que presentarlo de nuevo. («Dado que los que hacíamos este tipo de trabajo éramos todos estudiantes, la gente procuraba no cabrearse mucho. Lo primero que decíamos cuando notábamos que alguien se mosqueaba era: "Lo siento, tío, sé que esto es una mierda: yo también soy alumno"».) Otras dianas parecen conmovedoramente ingenuas:

TIM: En verano suelo trabajar en un colegio mayor. He realizado este trabajo durante tres años y aún no tengo del todo claro cuáles son mis obligaciones reales.

Parece que el trabajo consiste principalmente en ocupar un espacio físico en la recepción, pues eso es lo que hago las tres cuartas partes de mi jornada. Durante ese tiempo puedo «ocuparme de mis propios proyectos», lo cual suele consistir en hacer el capullo y formar bolas con las gomas elásticas que encuentro por ahí. Cuando no estoy ocupado con eso puedo consultar la cuenta de correo electrónico de la oficina (aunque, por supuesto, no tengo formación ni capacidad administrativa, así que todo lo que puedo hacer es reenviar los correos entrantes a mi jefe), puedo llevar los paquetes que dejan en la entrada al almacén, atender llamadas telefónicas (como digo, no sé casi nada, así que pocas veces soy capaz de dar una respuesta satisfactoria), encontrar paquetes de kétchup de 2005 por los cajones, o llamar a mantenimiento para informar de que un residente ha tirado tres tenedores en el triturador de basuras y está saliendo comida podrida por el fregadero.

Además, a menudo la gente me grita por cosas que claramente no son culpa mía, como por el hecho de que alguien ha tirado tres tenedores al triturador de basuras, o porque hay una obra cerca que hace mucho ruido, o porque alguien no ha pagado su alquiler, a mí no se me permite aceptar 1.400 dólares en efectivo y mi jefe no trabaja los fines de semana, o por el hecho de que no haya un televisor disponible en el que se pueda ver la serie *The*

Bachelor. Supongo que para ellos es una catarsis poder gritar así, pero yo solo tengo diecinueve años y está claro que no puedo hacer absolutamente nada.

Por todo esto me pagan catorce dólares la hora.

A primera vista puede parecer que Tim es solo un lacayo, como la innecesaria recepcionista de la editorial holandesa; simplemente, no daría buena imagen no tener a nadie sentado en la recepción. Sin embargo, en realidad es probable que Tim, al servir para que los residentes tengan con quien desahogarse, esté proporcionando un verdadero servicio a sus empleadores. De otro modo, ¿por qué lo tendrían ahí tres años sin asignarle una tarea concreta? La razón principal por la que dudo en calificar el trabajo diana como una categoría de trabajo de mierda es precisamente porque es un servicio real. Tim no está compensando un fallo estructural, como el hombre cuyo trabajo era disculparse por el hecho de que el carpintero no apareciera. Tim está ahí única y exclusivamente porque, cuando se junta un gran número de adolescentes, es inevitable que unos cuantos tengan rabietas por cosas estúpidas, y su jefe prefiere que dirijan su rabia hacia alguien que no sea él mismo. En otras palabras, es un trabajo basura, pero no está muy claro que sea un trabajo de mierda.

UNAS PALABRAS SOBRE TRABAJOS DE MIERDA DE SEGUNDO NIVEL

Una última categoría ambigua es la de aquellos trabajos que no son inútiles en sí mismos, pero que en última instancia carecen de sentido porque se desarrollan como apoyo a empresas o actividades sin sentido. Un claro ejemplo son los trabajadores que se ocupan de la limpieza, el mantenimiento, la seguridad y otras labores de asistencia para una empresa totalmente innecesaria. O la oficina de Kurt, que realiza el papeleo requerido para trasladar el ordenador de los militares alemanes de un despacho a otro. O la empresa de Nouri, que promocionaba un algoritmo que no funcionaba. O cualquiera de los cientos de empresas embusteras de venta a distancia o de cumplimiento legal corporativo. En todos estos casos, alguien tiene que regar

las plantas, limpiar los baños o controlar las plagas de las oficinas. Y aunque es cierto que la mayoría de estas compañías operan en grandes edificios de oficinas que albergan a empresas de muy diferentes tipos —por lo que es poco probable que un único limpiador, electricista o técnico de mantenimiento ofrezca sus servicios exclusivamente a aquellos que creen tener ocupaciones inútiles—, si se calculase la proporción de este tipo de trabajos que prestan asistencia a los trabajos de mierda, el porcentaje sería bastante elevado. (De hecho, si se acepta el resultado de la encuesta de YouGov, ese porcentaje está en torno al 37 por ciento.)[27]

Si el 37 por ciento de los empleos son trabajos de mierda, y el 37 por ciento del restante 63 por ciento no hace más que apoyar a los primeros, entonces algo más del 50 por ciento de toda la fuerza laboral estaría ocupada en trabajos de mierda en el sentido más amplio del término.[28] Si se combina este dato con la «mierdificación» de las ocupaciones útiles (al menos el 50 por ciento de los trabajos de oficina; presumiblemente, algo menos en otros sectores) y las diversas profesiones que solo existen porque todo el mundo trabaja demasiado (los repartidores de pizza durante 24 horas diarias o los que bañan perros, por citar solo dos), es probable que pudiéramos reducir la semana laboral «real» a quince horas —o incluso a doce— sin que nadie lo notase demasiado.

COMENTARIO FINAL CON UN BREVE REGRESO A LA PREGUNTA DE SI ES POSIBLE TENER UN TRABAJO DE MIERDA Y NO SABERLO

El concepto de trabajos de mierda de segundo nivel vuelve a plantear el tema de hasta qué punto estos son únicamente una cuestión de juicio subjetivo y qué proporción tienen de realidad objetiva. En mi opinión, los trabajos de mierda son muy reales: cuando digo que solo podemos fiarnos del juicio del trabajador, me refiero a lo que podemos saber de ellos como observadores. También me gustaría recordar al lector que, aunque pienso que lo más correcto es permitir que sea el propio empleado quien responda a la pregunta de si su trabajo realmente sirve para algo, cuando nos enfrentamos al tema más

delicado de saber si el trabajo en cuestión añade algo de valor, creo que lo mejor es recabar la opinión de la mayoría de los que trabajan en el sector; de otro modo, podríamos llegar a la absurda conclusión de que, de treinta asesores legales que trabajan en la misma oficina y realizan las mismas tareas, veintinueve tienen trabajos de mierda solo porque así lo sienten, y el último no lo tiene únicamente porque está convencido de que su trabajo es útil.

A menos que se opte por pensar que no existe más realidad que la percepción individual, lo cual es problemático a nivel filosófico, es difícil negar la posibilidad de que la gente pueda equivocarse al juzgar lo que hace. Por lo que se refiere a este libro, esta cuestión no supone un gran problema, porque lo que realmente me interesa, como ya he dicho, es el elemento subjetivo; mi principal propósito no es tanto establecer una teoría sobre la utilidad o el valor social como entender los efectos psicológicos, sociales y políticos del hecho de que muchos de nosotros tengamos la secreta impresión de que nuestros trabajos carecen de esa utilidad o valor social.

También doy por supuesto que la gente no suele equivocarse, por lo que, si realmente se desea determinar, por ejemplo, qué sectores de la economía son de verdad aceptables y cuáles no lo son, la mejor forma de hacerlo sería examinar en qué sectores hay una mayoría de trabajadores que consideran que tienen trabajos de mierda y en qué sectores no la hay. Más aún, se podría intentar hacerles confesar la teoría tácita sobre el valor social que los ha llevado a esta conclusión. Si alguien dice: «Mi trabajo no tiene ningún sentido», ¿qué criterios implícitos está aplicando para llegar a tal conclusión? Algunos, como Tom, el especialista en efectos especiales, lo han meditado mucho y lo pueden decir con seguridad. En otros casos, los trabajadores no son capaces de articular una teoría, pero se nota que tienen alguna, aunque sea a nivel inconsciente, que se podría sacar a la luz examinando el lenguaje que utilizan y observando sus reacciones instintivas ante su propio trabajo.

Para mí esto no es un problema. Soy antropólogo, y descubrir las teorías implícitas que se esconden detrás de las acciones y reacciones cotidianas de la gente es básicamente la definición de mi trabajo. No obstante, el problema surge cuando las teorías difieren de una persona a otra. Por ejemplo, al realizar este estudio me llamó la atención que gran parte de los empleados del

sector bancario están secretamente convencidos de que el 99 por ciento de lo que hacen los bancos no beneficia a la humanidad en modo alguno. Es de suponer que el resto de los empleados del sector no están de acuerdo con esta valoración. ¿Hay algún patrón? ¿Depende de la antigüedad? ¿Es más probable que los altos directivos crean en los beneficios sociales de la banca? ¿O muchos de ellos están de acuerdo en que su trabajo no tiene valor social pero sencillamente no les importa? ¿Es posible que a algunos incluso les agrade saber que su trabajo no beneficia a la población, porque, con un cierto sentido romántico de la vida, se consideran piratas o verdaderos artistas de la estafa? Es imposible saberlo con seguridad (aunque el testimonio de Jeffrey Sachs, recogido en el capítulo anterior, da a entender que muchos de los peces más gordos sencillamente están convencidos de que tienen derecho a todo lo que puedan obtener).

El verdadero problema de mi enfoque surge cuando nos encontramos con que los trabajos que todos los demás consideran ejemplos claros de trabajos de mierda no son juzgados así por quienes los realizan. Repito que nadie ha efectuado un estudio comparativo detallado sobre este tema, pero mis propios datos ofrecen algunas pautas interesantes: solo recibí testimonios de unos pocos abogados (la mayoría asistentes legales), de únicamente dos especialistas en relaciones públicas y ni uno solo de miembros de grupos de presión. ¿Significa esto que tenemos que concluir que estos no son trabajos de mierda? No necesariamente, pues puede haber otras razones que expliquen su silencio; por ejemplo, puede que haya pocos de ellos que utilicen Twitter, o puede que los que sí lo hacen sean más propensos a mentir.

Como comentario final, debo añadir que en realidad solo hubo una categoría de profesionales que, además de negar que sus trabajos careciesen de sentido, expresaron verdadera hostilidad ante la idea de que nuestra economía esté cuajada de trabajos de mierda, y estos fueron —predeciblemente— los propietarios de empresas y los encargados de contratar o despedir a los empleados. (Tania fue una excepción en este sentido.) De hecho, durante años he estado recibiendo mensajes periódicos, no solicitados, de indignados emprendedores y ejecutivos asegurándome que toda mi hipótesis es errónea. Nadie, insisten, gastaría dinero de una empresa en un

empleado innecesario. Estos mensajes pocas veces ofrecen argumentos especialmente sofisticados, y la mayoría se basan en la siguiente falacia circular: puesto que en una economía de mercado no podría haber ocurrido ninguna de las cosas descritas en este capítulo, entonces en realidad no han ocurrido. En consecuencia, todas las personas convencidas de que sus trabajos son inútiles deben estar equivocadas, son engreídas o simplemente no comprenden cuál es su verdadera función, que solo es plenamente visible para quienes están en lo alto de la escala jerárquica.

En vista de estas respuestas, uno tiene la tentación de concluir que al menos sí existe una clase de personas que verdaderamente no se da cuenta de que su trabajo es de mierda. El problema, por supuesto, es que lo que hacen los altos directivos no es realmente inútil; para bien o para mal, sus acciones influyen en el mundo. Sencillamente, son ciegos a toda la mierda que crean.

3

¿Por qué los que tienen trabajos de mierda suelen estar descontentos?

(SOBRE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA, PARTE 1)

> Los lugares de trabajo son fascistas. Son sectas diseñadas para consumir tu vida: los jefes custodian tu tiempo con tanto celo como los dragones custodian su oro.
>
> NOURI

Me gustaría empezar este capítulo explorando algunos de los efectos éticos y psicológicos que suelen sufrir las personas que están atrapadas en un trabajo de mierda.

En particular, quisiera plantear la pregunta más obvia: ¿por qué es esto un problema? O, por formularla de forma más precisa: ¿por qué el hecho de tener un trabajo sin sentido a menudo hace que la gente se sienta desgraciada? A primera vista, no está claro por qué es así; después de todo, estamos hablando de personas a las que les pagan —y con frecuencia muy bien— por no hacer nada o casi nada. Cabría pensar que los que están en tal situación se deberían sentir afortunados, especialmente cuando se les deja hacer lo que quieran, pero, aunque de vez en cuando he recibido algún testimonio de personas que

no podían creer en su buena suerte por conseguir tal o cual puesto, sorprende comprobar que en realidad son muy pocas.[1] Muchos estaban perplejos por su propia reacción, incapaces de comprender por qué su situación les hacía sentirse tan insignificantes o deprimidos, y el hecho de que no pudieran explicar claramente sus sentimientos —no había nada que pudieran contarse a sí mismos sobre la naturaleza de su situación y sobre cuál era el problema concreto— a menudo contribuía aún más a su desdicha. Un esclavo condenado a las galeras sabe al menos que está siendo oprimido, pero un oficinista obligado a sentarse ante una pantalla fingiendo escribir durante siete horas y media al día por 18 dólares la hora, o un consultor júnior obligado a ofrecer el mismo seminario sobre innovación y creatividad una semana tras otra por 50.000 dólares al año, solo están perplejos.

En mi libro sobre la deuda analicé el fenómeno de la «confusión moral», y puse como ejemplo el hecho de que, a lo largo de su historia, la mayoría de los humanos parecen haberse puesto de acuerdo en dos cosas: que pagar las deudas es la esencia misma de la moralidad y que los prestamistas son la encarnación del mal. Aunque el ascenso de los trabajos de mierda es un fenómeno comparativamente reciente, en mi opinión, han creado una confusión moral muy similar. Por un lado, todo el mundo parece tener razones para dar por supuesto que los seres humanos tienden siempre a buscar lo más ventajoso para sí mismos, es decir, a tratar de encontrarse en una situación en la que obtengan el máximo beneficio a cambio del mínimo gasto de tiempo y esfuerzo, y en general esto es lo que hacemos, especialmente si hablamos de ello en abstracto («¡No podemos limitarnos a dar limosna a los pobres porque entonces no tendrán incentivos para buscar trabajo!»). Por otro, nuestra propia experiencia y la de las personas más cercanas parece contradecir este supuesto en muchos aspectos: las personas casi nunca actúan o reaccionan ante las situaciones que se les presentan de la forma que predicen nuestras teorías sobre la naturaleza humana. En mi opinión, la única conclusión razonable es que, en ciertos aspectos esenciales, estas teorías son erróneas.

En este capítulo no quiero limitarme a preguntar por qué muchas personas son tan infelices haciendo lo que a ellos les parece un simulacro de trabajo carente de sentido, sino reflexionar con mayor profundidad sobre lo que esa

infelicidad nos puede decir sobre cómo es y qué pretende la gente básicamente.

SOBRE UN JOVEN APARENTEMENTE AL MANDO DE UNA SINECURA QUE NO OBSTANTE DESCUBRIÓ QUE ERA INCAPAZ DE CONTROLAR LA SITUACIÓN

Comenzaré con una historia. Lo que sigue es el relato de un joven llamado Eric, cuya primera experiencia en el mundo laboral fue un trabajo que resultó ser tan absurdamente inútil que casi era cómico.

ERIC: He tenido muchos trabajos horribles, pero el que realmente era pura mierda líquida fue mi primer «trabajo profesional», el que tuve poco después de graduarme, hace doce años. Yo fui el primero de mi familia que pudo ir a la universidad, y, debido a mi profunda ingenuidad en relación con el objetivo de la educación superior, de alguna forma esperaba que se abriera ante mí un mundo de oportunidades hasta el momento desconocidas.

En vez de eso, lo que me ofreció fueron programas de formación para graduados en grandes empresas de consultoría como PricewaterhouseCoopers, KPMG, etc., por lo que preferí estar desempleado durante seis meses y aprovechar el privilegio de préstamo ilimitado en la biblioteca de la facultad para leer novelas francesas y rusas. Esta placentera situación duró hasta que la oficina de empleo me obligó a acudir a una entrevista que, por desgracia, me llevó hasta un puesto de trabajo.

Ese puesto consistía en trabajar para una gran empresa de diseño como «administrador de la Interfaz». La Interfaz era un sistema de gestión de contenidos —básicamente, una intranet con una interfaz gráfica de usuario— diseñada para poder compartir el trabajo de la empresa entre las siete sedes existentes en el Reino Unido.

Eric descubrió muy pronto que le habían contratado porque había un problema de comunicación en la empresa. En otras palabras, era un parcheador: todo el sistema informático era necesario única y exclusivamente porque los socios eran incapaces de usar el teléfono y coordinarse unos con otros.

ERIC: La empresa era una sociedad, y cada socio gestionaba una de las sedes. Al parecer, todos ellos habían asistido a uno de los tres grandes colegios privados y a la misma escuela de diseño (el Royal College of Art). Al ser unos excolegiales de escuela privada cuarentones increíblemente competitivos tendían a intentar superarse unos a otros a la hora de obtener contratos, y en más de una ocasión dos socios se encontraron por casualidad en la oficina del mismo cliente para hacerse con el trabajo y tuvieron que refundir

apresuradamente sus ofertas en el aparcamiento de algún sombrío parque industrial. La Interfaz se diseñó, por tanto, para mejorar la colaboración entre todas las sedes, para garantizar que esto (y una infinidad de cagadas similares) no volviese a ocurrir, y mi trabajo era ayudar a su desarrollo, gestión y promoción entre el personal.

El problema era que, tal y como descubrió Eric en poco tiempo, ni siquiera era un parcheador: era un marca-casillas. Uno de los socios había insistido en realizar aquel proyecto y, en vez de discutir con él, los demás habían fingido estar de acuerdo, aunque luego hicieron todo lo posible para asegurarse de que no funcionase.

ERIC: Debería haberme dado cuenta de que todo el asunto era idea de un solo socio y que nadie más deseaba implementarla. ¿Por qué, si no, iban a contratar para ello a un licenciado en Historia de 21 años sin experiencia en tecnología? Habían comprado el software más barato que pudieron encontrar a una panda de sinvergüenzas, por lo que estaba lleno de fallos, se colgaba con facilidad y parecía el salvapantallas de Windows 3.1. Toda la plantilla estaba paranoica creyendo que estaba diseñado para controlar su productividad, registrar las pulsaciones de sus teclados o comunicar si descargaban porno con la internet de la empresa, por lo que no quisieron saber nada de ello. Como yo no tenía la más mínima formación sobre codificación o desarrollo informático, poco podía hacer para mejorar las cosas, por lo que básicamente me encargaba de promocionar y gestionar una cagada defectuosa y no deseada. Después de unos meses, me di cuenta de que la mayoría de los días no tenía nada que hacer, aparte de atender algunas consultas de los confundidos diseñadores que deseaban saber cómo subir algún archivo o buscar el correo electrónico de alguien en la agenda.

La absoluta inutilidad y sinsentido de su situación pronto le llevó a actos de rebelión cada vez menos sutiles:

ERIC: Empecé a llegar tarde y marcharme pronto. Amplié la política de la empresa de «una pinta de cerveza a la hora de la comida de los viernes» a «varias pintas en todas las comidas». Leía novelas en mi escritorio. Me iba a dar paseos de tres horas después de comer. Mejoré un montón mi comprensión lectora del francés sentándome descalzo con un ejemplar de *Le Monde* y un *Petit Robert*. Intenté dimitir, pero mi jefe me ofreció un aumento de 2.600 libras, que yo acepté a regañadientes. Me necesitaban precisamente porque no tenía la capacidad de implementar algo que no deseaban que se implementase, y estaban dispuestos a pagar para que no me fuera. (Tal vez se podría parafrasear a Marx y sus *Manuscritos económico-filosóficos de 1844*: para prevenir sus miedos a la alineación de su propio trabajo, tenían que condenarme a mí a una mayor alienación limitando mi potencial de crecimiento humano.)

Con el paso del tiempo, el desafío de Eric se volvió cada vez más flagrante, esperando encontrar algo que por fin provocase su despido. Empezó a acudir borracho a la oficina y a hacer «viajes de trabajo» pagados para asistir a reuniones de trabajo inexistentes:

ERIC: Un colega de la sede de Edimburgo al que había confesado mis penas tras emborracharme en la reunión general anual, empezó a organizar falsas reuniones conmigo, una de ellas en el campo de golf del centro turístico de lujo de Gleneagles, donde, con mis zapatos prestados dos tallas más grandes que la mía, dejé más de un agujero en el césped a base de golpes fallidos. Como pese a ello no me pasó nada, comencé a organizar por mi cuenta reuniones ficticias con gente de la sede de Londres. La empresa me facilitaba una habitación impregnada de nicotina en el Hotel St. Athans de Bloomsbury, y yo me reunía con mis antiguos amigos londinenses para beber todo el día en los pubs del Soho, y a menudo toda la noche en Shoreditch. Más de una vez regresé a mi despacho el lunes siguiente con la camisa que me había puesto el miércoles anterior. Había dejado de afeitarme, y para entonces mi pelo ya parecía el de un fan de Led Zeppelin. Intenté dimitir dos veces más, pero en ambas ocasiones mi jefe me ofreció aún más dinero. Me acabaron pagando una suma absurda por un trabajo en el que, como mucho, tenía que contestar al teléfono dos veces al día. Finalmente, una tarde de finales de verano en el andén de la estación de Bristol Temple Meads, me derrumbé. Siempre había querido ir a Bristol, así que fui a «visitar» la sede de Bristol para «supervisar la demanda de los usuarios», y allí me pasé tres días tomando éxtasis en un local anarcosindicalista de St. Paul; el bajón disociativo posterior me hizo darme cuenta de lo increíblemente triste que es vivir en un estado de absoluta falta de objetivos.

Tras heroicos esfuerzos, Eric logró por fin que lo sustituyeran:

ERIC: Mi jefe respondió por fin a mis presiones y contrató a un recién licenciado en Informática para ver si se podían realizar algunas mejoras en la interfaz gráfica de usuario. El primer día de trabajo del pipiolo le preparé una lista de lo que había que hacer, e inmediatamente escribí mi carta de dimisión, la deslicé bajo la puerta del despacho de mi jefe cuando no estaba, y renuncié a mi última nómina por teléfono en vez de avisar con el tiempo normalmente requerido. Esa misma semana viajé a Marruecos y durante unos días hice poca cosa en la ciudad costera de Esauira. Cuando volví, me pasé seis meses en una casa de okupas y cultivando verduras en un pequeño terreno. Leí su artículo del *Strike!* cuando lo publicaron. El hecho de que el capitalismo tiende a crear trabajos innecesarios simplemente para mantenerse en funcionamiento puede que para algunos fuese una revelación, pero desde luego para mí no lo fue.

Lo más increíble de esta historia es que muchos considerarían el empleo de

Eric como un trabajo de ensueño: le pagaban mucho dinero por no hacer nada, apenas tenía supervisión, se le respetaba y se le concedían mil y una oportunidades para arreglar el sistema a su favor. Y, sin embargo, poco a poco le fue destruyendo.

¿Por qué?

En mi opinión, esta es ante todo una historia de clases sociales. Eric era un joven de clase trabajadora —hijo de obreros de fábrica, nada menos— recién salido de la universidad y lleno de expectativas que se topó de la forma más abrupta posible con el «mundo real». La realidad, en su caso, era que: *a)* aunque casi todos los ejecutivos de mediana edad tienden a dar por supuesto que todo varón blanco de veintipocos años es un genio de la informática (a pesar de que, como ellos, no tenga formación alguna sobre el tema) y *b)* pueden ofrecer a alguien como Eric una situación muy cómoda, si se adapta a sus momentáneos objetivos, *c)* a él le veían, básicamente, como una especie de chiste. De hecho, eso era su trabajo, casi de forma literal: su presencia en la empresa se parecía mucho a una broma que algunos diseñadores se estaban gastando los unos a los otros.

Y lo que era aún peor, lo que realmente volvía loco a Eric era el hecho de que no encontraba forma humana de interpretar que su trabajo servía para algo útil, y ni siquiera podía decirse a sí mismo que lo hacía para alimentar a su familia, ya que aún no tenía ninguna. Al proceder de un entorno familiar en el que la mayoría de sus parientes estaban orgullosos de poder fabricar, mantener y arreglar cosas, o al menos estaban convencidos de que esa es la clase de cosas de las que uno debería enorgullecerse, Eric había supuesto que ir a la universidad y ascender al mundo profesional significaría poder hacer lo mismo a una escala mayor y más significativa, pero en vez de eso acabó contratado precisamente por lo que no era capaz de hacer. Intentó dimitir varias veces, pero siempre le ofrecían más dinero. Intentó hacer que le despidieran, pero se negaron. Intentó echárselo en cara convirtiéndose en una parodia de lo que ellos suponían que era, pero no tuvo el más mínimo éxito.

Para poder entender lo que realmente estaba pasando, imaginemos a un segundo graduado en historia —llamémosle anti-Eric—, un joven con un entorno familiar de profesionales con educación superior al que se coloca en

la misma situación. ¿Cómo se hubiese comportado? Pues lo más probable es que le hubiese seguido el juego a la farsa. En lugar de utilizar viajes de negocios falsos para practicar formas de autodestrucción, anti-Eric los hubiese usado para acumular un capital social, una serie de contactos que tarde o temprano le permitiesen poder aspirar a cosas mejores. Hubiera considerado ese trabajo como trampolín hacia otro trabajo, y ese mismo proyecto de desarrollo profesional le hubiera proporcionado un objetivo vital. El problema es que estas actitudes y disposiciones no surgen de forma natural. Los niños de entornos profesionales aprenden desde muy pequeños a pensar de esa forma. Eric, que no había sido entrenado para actuar y pensar así, no fue capaz de hacerlo, y, durante un tiempo, acabó de okupa cultivando tomates. [2]

ACERCA DE LA EXPERIENCIA DE FALSEDAD Y FALTA DE OBJETIVOS EN LOS TRABAJOS DE MIERDA, Y LA ACTUAL SENSACIÓN DE QUE ES IMPORTANTE TRANSMITIR A LA JUVENTUD LA EXPERIENCIA DE FALSEDAD Y FALTA DE OBJETIVOS

Profundizando un poco más, podemos ver que la historia de Eric engloba casi todo aquello que los que tienen un trabajo de mierda consideran angustioso en su situación: no es solo la falta de propósito —que sin duda es un problema importante—, sino también la falsedad. Ya he mencionado la indignación que sienten los vendedores a distancia cuando se ven forzados a intentar engañar o presionar a la gente para que haga algo que va contra sus intereses. Es una sensación complicada a la que no es fácil poner un nombre. Después de todo, cuando se piensa en un timo o una estafa, se tiende a pensar en timadores o estafadores de poca monta, a los que es fácil ver como unas figuras románticas, rebeldes que viven de su ingenio, incluso admirables porque han logrado una gran maestría en lo que hacen. Por ello se los suele aceptar como héroes en las películas de Hollywood. Además, un timador de este tipo puede incluso disfrutar con lo que hace. Sin embargo, verse obligado a estafar a alguien es algo totalmente distinto. Cuando uno se encuentra en esas

circunstancias es difícil no sentir que, a fin de cuentas, se está en la misma situación que la persona a la que se quiere estafar: ambos se sienten presionados y manipulados por el empleador, pero en el caso del trabajador a esto se añade la vergüenza de estar traicionando la confianza de alguien a quien se supone que debería ayudar.

Cabría pensar que las sensaciones suscitadas por la mayoría de los trabajos de mierda tendrían que ser muy distintas. Después de todo, el que estafa no es el empleado sino el empleador, ya que el primero sigue las órdenes del segundo y cuenta con su pleno consentimiento. Sin embargo, esto es precisamente lo que muchos encuentran perturbador: el hecho de no tener siquiera la satisfacción de saber que están engañando a alguien. No viven su propia mentira, y la mayoría de las veces ni siquiera viven la mentira de otro. El trabajo es entonces como si el jefe tuviese la bragueta bajada: todo el mundo lo sabe, pero se guarda mucho de comentarlo.

En definitiva, esto parece agravar aún más la sensación de falta de objetivos.

Es posible que un anti-Eric pudiera haber encontrado la forma de revertir esa falta de propósito y de considerarse parte del chiste; puede que, si fuese realmente ambicioso, pudiera haber utilizado sus habilidades administrativas para hacerse con el control de la oficina. Sin embargo, incluso los hijos de los ricos y poderosos a menudo encuentran dificultades para lograrlo. El siguiente testimonio da una idea de la confusión moral que suelen sentir:

RUFUS: Conseguí el empleo porque mi padre era el vicepresidente de la empresa. Mi trabajo era hacerme cargo de las reclamaciones. Dado que era (en teoría) una empresa biomédica, todos los productos devueltos se consideraban un riesgo biológico, así que pude pasar mucho tiempo en una habitación para mí solo, sin supervisión y sin apenas trabajo. Por lo que puedo recordar, la mayor parte del trabajo consistía en jugar al buscaminas y escuchar música.

Dediqué bastantes horas a revisar hojas de cálculo y documentos de Word en busca de errores, pero puedo garantizar que mi contribución real a esta empresa era nula. Me pasaba toda la jornada laboral con los cascos puestos, prestando la menor atención posible a la gente que me rodeaba y al «trabajo» que me asignaban.

Odiaba cada minuto que tenía que estar allí. De hecho, la mayoría de los días me iba a casa pronto, hacía pausas para comer de dos o tres horas, me pasaba horas «en el baño» (paseando sin rumbo), y nadie me dijo nunca una sola palabra. Y me pagaban muy bien.

Ahora que lo pienso, podía considerarse un trabajo de ensueño.

Retrospectivamente, Rufus comprende que aquello era un verdadero chollo, y de hecho se sorprende de que en aquel momento lo odiase tanto. No obstante, es imposible que ignorase por completo la opinión que sus compañeros de trabajo seguramente tenían de él: el típico hijo del jefe al que le pagan por gandulear, que se cree demasiado especial para hablar con ellos, y al que sus supervisores han dado la orden de «no tocar». Desde luego, la sensación no es muy agradable.

Por otra parte, este testimonio plantea otra cuestión: si el padre de Rufus no esperaba realmente que su hijo hiciese un trabajo de verdad, ¿por qué insistió en que le dieran el puesto? Él podía, sin duda, haberle dado una paga semanal, o asignarle un puesto en el que hubiese que hacer un trabajo real, mostrarle sus obligaciones y asegurarse de que las llevaba a cabo, y, sin embargo, parecía haber pensado que era más importante que Rufus pudiera decir que tenía un empleo y no que adquiriese una verdadera experiencia laboral.[3]

Resulta desconcertante, sobre todo porque la actitud del padre parece haberse vuelto extremadamente común. No siempre fue así. Hubo un tiempo en el que la mayoría de los estudiantes universitarios de padres pudientes, o en posesión de una beca o una ayuda económica de estudios, recibían una asignación periódica. Se consideraba positivo que, durante unos años de su vida, la juventud no tuviera que preocuparse por el dinero, que tuviese libertad para dedicarse a otras cosas importantes: filosofía, poesía, atletismo, experimentación sexual, estados alterados de la consciencia, política o historia del arte occidental. Hoy en día, parece que lo más importante es que trabajen, aunque no necesariamente que trabajen en algo útil. De hecho, como en el caso de Rufus, apenas se espera que trabajen realmente, sino que hagan acto de presencia y finjan hacerlo. Un cierto número de estudiantes me escribió solo para quejarse de este fenómeno. En el siguiente testimonio, Patrick reflexiona sobre su trabajo como asistente temporal de venta al por menor en un almacén de un sindicato estudiantil:

PATRICK: En realidad, no necesitaba el trabajo (a nivel financiero, podía pasar sin él), pero lo solicité por presiones de mi familia, por un retorcido sentido de la obligación de obtener una experiencia laboral para prepararme para lo que me esperaba tras la universidad. En realidad, el empleo solo me quitó tiempo y energía que hasta el momento dedicaba a otras actividades, como campañas y activismo, o leer por placer, lo que hizo que el empleo me gustase aún menos.

El trabajo era el habitual en una tienda de un sindicato universitario: vender productos a los estudiantes (algo que perfectamente podría haber hecho una máquina expendedora), aunque en mi evaluación tras el periodo de prueba me dijeron sin rodeos que tenía que mostrarme «más positivo y alegre con los clientes». Así pues, no solo querían que hiciese un trabajo que podía hacer una máquina, sino que tenía que fingir que disfrutaba con mi situación.

Cuando mi turno coincidía con la hora de comer de un día laborable, la cosa era más llevadera, ya que estaba muy ocupado y el tiempo pasaba relativamente rápido, pero cuando me tocaba un domingo por la tarde era espantoso. Por si fuera poco, no nos permitían estar ociosos, incluso aunque la tienda estuviese vacía: no podíamos, por ejemplo, sentarnos tras el mostrador y leer una revista; el gerente siempre nos asignaba tareas inútiles, como comprobar que no hubiese nada caducado (aunque supiésemos seguro que no era así porque se vendía todo con mucha rapidez) o colocar los productos en las baldas para que tuviesen el mejor aspecto posible.

Lo peor con diferencia, sin embargo, era que el trabajo te dejaba mucho tiempo para darle vueltas al coco, ya que no era precisamente exigente a nivel intelectual. No dejaba de pensar en la mierda que era mi trabajo, en que podía hacerlo una máquina, en que no veía la hora de que llegase el comunismo, y en las posibles alternativas a un sistema en el que millones de seres humanos están obligados a hacer esta clase de trabajo durante toda su vida para poder sobrevivir. En resumen, no podía dejar de pensar en lo deprimido que me sentía.

Esto es lo que sucede, por supuesto, cuando se abre un mundo entero de posibilidades sociales y políticas a una mente joven enviándola a la universidad y luego se le dice que deje de pensar y que ordene estanterías que ya están ordenadas. Los padres de ahora creen que es importante que los jóvenes tengan experiencia, pero ¿qué se suponía que debía aprender Patrick en ese ejercicio, exactamente?

Otro ejemplo:

BRENDAN: Estudio en una pequeña universidad de Massachusetts, y mi ambición es llegar a ser profesor de Historia en algún instituto. Hace poco empecé a trabajar en el comedor universitario.

En mi primer día de trabajo, un compañero me dijo: «La mitad del trabajo consiste en hacer que las cosas parezcan limpias, y la otra en dar la impresión de estar muy ocupado».

Durante los primeros meses me pusieron a cargo del «mantenimiento» de una de las salas: tenía que limpiar la cinta rodante del bufé, reponer los postres y fregar las mesas tras

cada comida. No era una sala muy grande, por lo que normalmente podía hacer todas las tareas en los primeros diez minutos de cada hora que me pasaba allí; de hecho, tenía tiempo para estudiar y para hacer buena parte de los trabajos de mis clases.

Sin embargo, a veces venía uno de los supervisores menos comprensivos, y en ese caso tenía que estar muy atento para asegurarme de parecer que estaba siempre ocupado. No tengo ni idea de por qué no podían reconocer que realmente no tenía mucho que hacer, y si no hubiese tenido que emplear tanto tiempo y energía en parecer ocupado, podía haber estudiado y realizado todas mis tareas con mayor rapidez y eficiencia.

El problema es que el objetivo no es la eficiencia. De hecho, si se tratase de enseñar a los alumnos hábitos de estudio eficientes, lo mejor que se podría hacer sería dejar que se concentrasen exclusivamente en sus estudios. Después de todo, el estudio y el trabajo académico son trabajos reales en todos los sentidos, excepto en que no se recibe un salario por ello (aunque a los que tienen una beca o una ayuda de estudios sí se les paga). Al igual que el resto de las actividades que Patrick o Brendan podrían haber hecho si no se hubiesen visto obligados a buscar un empleo en el «mundo real», su trabajo de clase es, de hecho, más real que el trabajo ficticio, estéril, que tienen que fingir hacer en tal empleo. El trabajo del estudiante tiene un contenido muy real: hay que asistir a las clases, estudiar, hacer trabajos y examinarse, y ser juzgado por los resultados. Sin embargo, da la impresión de que, en la práctica, es precisamente esto último lo que hace que esta clase de trabajo parezca insuficiente a ojos de las autoridades —padres, profesores, administradores, gobiernos—, que parecen creer que además tienen que mostrar el mundo real a los alumnos. Lo que hacen los estudiantes está demasiado orientado a los resultados, y pueden estudiar de la forma que prefieran con tal de que aprueben los exámenes. Un estudiante de éxito tiene que aprender a tener autodisciplina, pero eso no es lo mismo que aprender a operar bajo las órdenes de un superior, y lo mismo ocurre con el resto de los proyectos y actividades que los estudiantes podrían hacer si no tuvieran que trabajar en el «mundo real»: ensayar para una obra de teatro, tocar en un grupo, realizar protestas políticas, hornear galletas o cultivar maría para vendérsela a sus compañeros. Todos estos trabajos podrían ser una formación adecuada para una sociedad de adultos autoempleados, o incluso para una compuesta principalmente de profesionales autónomos (médicos, abogados,

arquitectos, etcétera), que era lo que en otros tiempos tenían que producir las universidades. Tal vez se podría incluso formar a los jóvenes para encajar en los colectivos democráticamente organizados que aparecían en las ensoñaciones de Patrick sobre el comunismo, pero, tal y como señala Brendan, eso no te prepara para trabajar en un entorno de trabajo cada vez más «mierdificado»:

BRENDAN: Muchos de estos trabajos de estudiantes nos fuerzan a realizar tareas absurdas como escanear documentos de identidad, vigilar salas vacías o limpiar mesas que ya están relucientes. Todo el mundo está de acuerdo con ello, porque ganamos dinero mientras estudiamos, pero en realidad no existe razón alguna para no entregar el dinero directamente a los alumnos y automatizar o eliminar el trabajo.

No estoy muy familiarizado con el funcionamiento de estas cosas, pero creo que todo este trabajo está financiado por el gobierno federal y asociado a nuestros préstamos universitarios. Todo forma parte de un sistema federal diseñado para adjudicar un montón de deuda a los estudiantes —obligándoles a trabajar en el futuro, ya que esas deudas son difíciles de saldar de otro modo— y crear programas de educación de mierda diseñados para formarnos y prepararnos para nuestros trabajos de mierda.

A Brendan no le falta razón, y en un capítulo posterior volveremos sobre este tema. Aquí, sin embargo, quiero centrarme en lo que realmente aprenden de estos trabajos ficticios los estudiantes obligados a realizarlos, en cuáles son las lecciones que dejan de aprender al abandonar las ocupaciones y actividades estudiantiles más tradicionales, como estudiar para los exámenes, organizar y asistir a fiestas, etc. A juzgar solo por los testimonios de Brendan y Patrick (aunque podría referirme a muchos más), creo que podemos concluir que aprenden al menos estas cinco cosas:

1. Cómo trabajar bajo la supervisión directa de otra persona;
2. cómo fingir que se está trabajando incluso cuando no hay nada que hacer;
3. que no se recibe un salario por hacer cosas que se disfrutan, por muy útiles o importantes que sean;
4. que sí se recibe un salario por hacer cosas que no se disfrutan y que no son en absoluto útiles ni importantes, y
5. que, en los trabajos de atención directa al público en los que se recibe un salario por hacer cosas que no se disfrutan, es necesario además fingir

que sí se disfrutan.

A esto es a lo que se refería Brendan al decir que obligar a trabajar a los estudiantes es una forma de «prepararlos y formarlos» para sus futuros trabajos de mierda. Su propósito era convertirse en un profesor de Historia de instituto, sin duda un trabajo útil y con sentido, pero, como todos los empleos docentes en Estados Unidos, un trabajo en el que la proporción de horas dedicadas a dar clase y a preparar las clases se ha ido reduciendo drásticamente en favor de las horas dedicadas a tareas administrativas. Esto es precisamente lo que sugiere Brendan: que no es casualidad que cuanta más mierda se introduce en los trabajos que requieren un título universitario, más se presione a los alumnos de universidad para aprender cosas sobre el mundo real, dedicando menos tiempo a actividades autoorganizadas y dirigidas a objetivos concretos y más tiempo a tareas que los preparan para los aspectos más mecánicos y con menor sentido de sus futuras carreras profesionales.

POR QUÉ MUCHOS DE NUESTROS SUPUESTOS FUNDAMENTALES SOBRE LA MOTIVACIÓN HUMANA PARECEN SER INCORRECTOS

> No creo que exista emoción alguna que pueda albergar el corazón humano como la que siente el inventor cuando ve que una creación de su cerebro se desarrolla con éxito […] Tal emoción puede hacer que un hombre se olvide de comer, de dormir, de los amigos, del amor, de todo.
>
> NIKOLA TESLA

Si el argumento del apartado anterior es correcto, cabría llegar a la conclusión de que el único problema de Eric fue que no estaba lo bastante preparado como para afrontar la inutilidad del entorno de trabajo moderno. Él había pasado por el antiguo sistema educativo —del que aún quedan algunas trazas —, diseñado para preparar a los alumnos para hacer cosas reales, lo cual le

llevó a tener falsas expectativas y a sufrir una tremenda desilusión que no fue capaz de superar.

Es posible, pero no creo que eso sea todo; en mi opinión, en su caso había algo más profundo. Puede que Eric estuviese especialmente mal preparado para soportar la falta de objetivo de su primer trabajo, pero casi todo el mundo considera esa carencia como algo que hay que soportar, con independencia de que, de un modo u otro, todos hayamos sido aleccionados para dar por supuesto que los seres humanos deberían estar perfectamente satisfechos si se encuentran en una situación en la que se les paga mucho dinero por no trabajar.

Retomemos nuestro problema inicial. Podemos comenzar preguntándonos por qué asumimos que alguien al que le pagan por no hacer nada debería sentirse afortunado. ¿En qué se basa la teoría de la naturaleza humana de la que se deriva esta creencia? Lo lógico es buscar la respuesta en la teoría económica, que ha convertido este tipo de pensamiento en una ciencia. Según la teoría económica clásica, el *homo oeconomicus*, u «hombre económico» —esto es, el modelo de ser humano en el que se fundamenta todo razonamiento de esta disciplina— siempre toma sus decisiones basándose, ante todo, en un cálculo de costes y beneficios. Todas las ecuaciones matemáticas con las que los economistas deslumbran a sus clientes o al público en general se basan en un sencillo supuesto: todo el mundo que tenga libertad absoluta para comportarse a su antojo, escogerá invariablemente el camino que le proporcione la mayor cantidad posible de lo que desea a cambio del menor gasto posible en recursos y esfuerzo. La simplicidad misma de esta fórmula es lo que hace que dichas ecuaciones sean posibles, ya que si se reconociese que los humanos tienen motivaciones más complicadas habría demasiados factores a tener en cuenta, sería imposible sopesarlos todos y no se podrían realizar predicciones. Por tanto, aunque los economistas suelen admitir que, por supuesto, todo el mundo sabe que los humanos no son máquinas puramente egoístas, frías y calculadoras, el hecho de asumir que sí lo son permite explicar una elevada proporción de lo que hacen los humanos, y esta proporción —y solo esta proporción— es la base de la ciencia económica.

En principio, parece un supuesto razonable. El problema es que hay

muchas facetas de la vida humana en las que claramente esto no se cumple, y una de ellas es justo la que llamamos economía. Si los supuestos «minimax» (minimizar costes, maximizar beneficios) fuesen correctos, las personas como Eric estarían encantadas con su situación: recibir un montón de dinero por un gasto de recursos y energía casi nulo: básicamente los billetes de autobús más las calorías quemadas al desplazarse por la oficina y atender un par de llamadas. Sin embargo, el resto de los factores (clase social, expectativas, personalidad, etc.) no determinan si otra persona estaría insatisfecha en su situación, ya que cabría pensar que casi todas lo estarían; en realidad, solo afectarían al grado de insatisfacción.

La mayor parte del discurso general sobre el trabajo se basa en el supuesto de que el modelo de los economistas es correcto. La gente tiene que ser incentivada para trabajar; si se concede a los pobres una limosna para que no se mueran de hambre, debe concederse de la forma más humillante y onerosa posible, ya que de otro modo se volverían dependientes y no tendrían razones para buscar trabajos de verdad.[4] El supuesto que subyace en este discurso es que si se ofrece a los humanos la oportunidad de ser parásitos, la aceptarán sin dudarlo.

Sin embargo, casi todos los datos de que disponemos apuntan a que esto no es así. No cabe duda de que los seres humanos tienden a protestar si consideran que un trabajo es excesivo o degradante; muy pocos aceptan trabajar con el ritmo o la intensidad que, desde la década de 1920, los «gestores científicos» han decidido que son correctos. Sin embargo, si se les deja libertad absoluta, la mayoría de ellos tienden a protestar aún más ante la perspectiva de no tener nada útil que hacer.

Existen innumerables pruebas empíricas que corroboran esto, pero aquí vamos a centrarnos únicamente en un par de ejemplos especialmente llamativos: *a)* las personas de clase trabajadora que ganan la lotería y se hacen multimillonarios muy pocas veces dejan sus trabajos (y, si lo hacen, en poco tiempo dicen que se arrepienten de haberlo hecho);[5] y, *b)* incluso en las prisiones, donde los reclusos suelen tener comida y cobijo gratis y no están obligados a trabajar, negarles el derecho a planchar la ropa de la lavandería, limpiar los retretes del gimnasio o instalar programas informáticos en los

ordenadores de los talleres se utiliza como una forma de castigo, incluso aunque no cobren por el trabajo o tengan otros ingresos.[6] Estamos hablando de personas que supuestamente son de las menos altruistas de la sociedad, y pese a ello consideran que pasarse el día sentados viento la tele es mucho peor que realizar las labores más duras y menos gratificantes.

Como decía Dostoievski, el aspecto redentor del trabajo en una prisión es que al menos se considera útil, aunque no lo sea para el propio recluso.

En realidad, uno de los pocos efectos secundarios positivos de un sistema de prisiones es que, al ofrecernos información sobre lo que ocurre dentro y sobre cómo se comportan los humanos en situaciones extremas de privación, nos permite conocer hechos básicos de lo que significa ser humano. Veamos otro ejemplo relacionado: sabemos que, cuando se aísla por completo a un recluso durante más de seis meses seguidos, acaba sufriendo daños cerebrales perceptibles, lo cual demuestra con claridad que los seres humanos no solo son animales sociales, sino que lo son hasta tal punto que si se les niegan las relaciones humanas acaban deteriorándose físicamente.

Sospecho que el tema del trabajo puede verse de manera similar. Puede que los humanos estén hechos para someterse a una disciplina laboral de nueve a cinco, o puede que no lo estén —aunque en mi opinión tenemos suficientes datos para considerar que la segunda opción es la correcta—, pero incluso los criminales más endurecidos tienden a pensar que la perspectiva de estar sentados todo el día sin hacer nada es aún peor.

¿Por qué ocurre esto? ¿Está muy arraigada esta mentalidad en la psicología humana? Hay razones para pensar que sí: profundamente arraigada.

En 1901, el psicólogo alemán Karl Groos descubrió que los bebés expresan una alegría extraordinaria cuando descubren que pueden causar algún efecto predecible en el mundo que les rodea, independientemente de cuál sea ese efecto o de si les beneficia de alguna forma. Cuando, por ejemplo, se percatan de que han movido un lápiz con un movimiento aleatorio de la mano y de que pueden lograr otra vez el mismo efecto repitiendo el movimiento, sus expresiones suelen ser de pura felicidad. Groos acuñó la frase «el placer de

ser la causa», y sugirió que esta era la base del juego, actividad que él consideraba un ejercicio de poder por el simple hecho de ejercerlo.

Este descubrimiento es muy importante para comprender las motivaciones humanas en general. Antes de Groos, la mayoría de los filósofos políticos occidentales —y, con ellos, los economistas y los sociólogos— habían tendido a suponer que los humanos buscaban el poder solo por un deseo intrínseco de conquista y dominación, o por el deseo puramente práctico de garantizar su acceso a las fuentes de la gratificación física, la seguridad o el éxito reproductivo. Los hallazgos de Groos —que posteriormente han sido confirmados por todo un siglo de resultados experimentales— sugerían que, posiblemente, tras lo que Nietzsche llamaba «voluntad de poder» se escondía algo más simple. Los niños suelen comprender que existen, que son entidades únicas y diferenciadas del mundo que les rodea principalmente porque se dan cuenta de que «ellos» son la causa de que algo haya ocurrido, y la prueba está en que pueden hacer que ocurra de nuevo.[7] Además, de forma crucial, esta revelación está marcada desde el principio con una especie de placer que continúa siendo el trasfondo fundamental de toda experiencia humana subsiguiente.[8] Tal vez resulte difícil pensar en nuestro sentido del yo como algo basado en una acción, porque cuando estamos verdaderamente absortos en algo —en especial, en algo que se nos da muy bien, como correr o resolver un problema lógico complicado— tendemos a olvidar que existimos, pero, aun cuando nos fundimos con lo que hacemos, el «placer de ser la causa» continúa siendo, por así decirlo, la base implícita de nuestro ser.

El principal interés de Groos era intentar averiguar por qué juegan los humanos y por qué, incluso cuando saben que no hay diferencia entre ganar y perder fuera de los límites del propio juego, el resultado les apasiona y les emociona tanto. En realidad, él veía la creación de mundos imaginarios como una simple extensión de su presencia. Podría ser, pero, por desgracia, lo que aquí nos ocupa tiene poco que ver con las implicaciones para un desarrollo sano y mucho con lo que ocurre cuando algo sale horriblemente mal. De hecho, algunos experimentos han demostrado que si se permite que un niño descubra y experimente el placer de ser capaz de causar un efecto determinado, y luego se le niega de forma repentina la posibilidad de hacerlo, los resultados pueden

ser dramáticos: ira, rechazo a volver a intentarlo y, en casos extremos, síndrome catatónico y abandono del mundo. El psiquiatra y psicoanalista Francis Broucek llamaba a esto el «trauma de la influencia fallida», y sospechaba que esas experiencias traumáticas eran la base de muchos problemas de salud mental a lo largo de la vida.[9]

Si esto es así, podemos empezar a comprender por qué el hecho de que alguien esté atrapado en un trabajo en el que se le trata como si hiciera algo útil y tiene que fingir que está haciendo algo útil, pero al mismo tiempo es dolorosamente consciente de que no hace nada útil, puede tener efectos devastadores. No solo es un ataque directo al ego de la persona, sino también a los propios cimientos que sostienen su existencia como individuo. Un ser humano incapaz de tener un impacto significativo en el mundo deja de existir.

UNA BREVE DIGRESIÓN SOBRE LA HISTORIA DE LOS TRABAJOS PARA MANTENER A LA GENTE OCUPADA, Y ESPECIALMENTE SOBRE EL CONCEPTO DE COMPRAR EL TIEMPO DE LOS DEMÁS

> JEFE: ¿Por qué no está trabajando?
> EMPLEADO: Porque no hay nada que hacer.
> JEFE: Bueno, pero se supone que debe fingir que está trabajando.
> EMPLEADO: Tengo una idea mejor: ¿por qué no finge usted que estoy trabajando? A usted le pagan más que a mí.
>
> Monólogo cómico de BILL HICKS

La teoría de Groos sobre «el placer de ser la causa» le llevó a diseñar, a su vez, otra teoría sobre el juego como simulación y fantasía: los humanos se inventan juegos y entretenimientos, decía, exactamente por la misma razón por la que los bebés encuentran deleite en su capacidad para mover un lápiz; el deseo de ejercitar nuestras capacidades se convierte en un fin en sí mismo. El hecho de que la situación sea simulada no le resta valor al ejercicio; al contrario, le añade aún más interés. Esto, sugirió Gross —retomando las ideas

del filósofo romántico alemán Friedrich Schiller—, es básicamente la definición de libertad. (Schiller sostenía que el deseo de crear arte no es más que la manifestación de la necesidad que tenemos de jugar en tanto que ejercicio de libertad en sí mismo.)[10] La libertad es nuestra capacidad para inventarnos cosas solo porque podemos hacerlo.

Sin embargo, el elemento de fingimiento es precisamente lo que encuentran más exasperante los estudiantes con empleos como los de Patrick y Brendan; de hecho, en realidad les ocurre lo mismo a casi todos los que alguna vez han tenido un trabajo asalariado sometido a una estrecha supervisión. El trabajo sirve para algo, o se supone que lo hace; verse obligado a fingir que se está trabajando solo por aparentar es una humillación, ya que la exigencia se percibe —con razón— como el ejercicio puro del poder por el poder. Si el juego simulado es la expresión más pura de la libertad humana, el trabajo simulado impuesto por otros es la expresión más pura de la falta de libertad. No sorprende, por tanto, que la primera referencia histórica que tenemos sobre la idea de que determinadas categorías de personas tenían que estar trabajando a todas horas, incluso aunque no hubiese nada que hacer, y que para ocupar el tiempo había que inventarse trabajo vano si era necesario, se refiera a las personas que no eran libres: los prisioneros y los esclavos, dos categorías que se han solapado en gran medida a lo largo de la historia.[11]

Sería fascinante, aunque probablemente imposible, escribir la historia del trabajo simulado, y explorar cuándo y en qué circunstancias se comenzó a considerar que la «ociosidad» era un problema, o incluso un pecado; ignoro si alguien ha intentado alguna vez llevar esto a cabo.[12] No obstante, la información disponible apunta a que la forma moderna de trabajo simulado de la que se quejan Patrick y Brendan es históricamente reciente. Esto se debe, en parte, a que la mayoría de nuestros antepasados tenían asumido que los patrones normales de trabajo eran cíclicos: explosiones de energía intensas y periódicas, seguidas de periodos de relajación, seguidas de nuevas explosiones, etc. Así era, por ejemplo, el trabajo en la agricultura: había una movilización total durante los periodos de siembra y recolección, pero el resto

del tiempo se dedicaban a mantener y reparar cosas, a realizar pequeñas labores o a no hacer nada. Además, incluso las tareas cotidianas, o los proyectos como la construcción de una casa o la preparación de un banquete, solían tener este mismo formato. En otras palabras, el patrón de comportamiento tradicional de muchos estudiantes, consistente en no hacer casi nada hasta que los exámenes aparecen en el horizonte, empollar como locos durante los mismos y después volver a la holganza —me gusta llamar a esto «histeria temporal»— es la forma que tradicionalmente han utilizado los humanos para realizar las tareas que deben realizarse, si nadie les fuerza a actuar de otro modo.[13] Es cierto que algunos alumnos realizan versiones de este patrón que rozan el absurdo,[14] pero los buenos estudiantes suelen saber cómo llevar el ritmo correctamente. Esto es lo que hacen los humanos si no se les deja libertad para actuar a su manera, y no hay razones para pensar que si se les fuerza a proceder de otro modo se incremente la eficiencia o la productividad; de hecho, a menudo el efecto conseguido es el opuesto al deseado.

Obviamente, algunas tareas son más exigentes que otras y, por tanto, se prestan más a alternar explosiones intensas y frenéticas de actividad con otras de torpor relativo. Siempre ha sido así. Cazar animales es una actividad más exigente que recolectar hortalizas, incluso aunque lo segundo se realice de forma intensa en cortos periodos de tiempo; es más probable que se hagan esfuerzos heroicos para construir una casa que para limpiarla. En las sociedades humanas, tal y como insinúan estos ejemplos, los hombres siempre intentan, a menudo con éxito, monopolizar los trabajos más emocionantes y espectaculares: son ellos, por ejemplo, los que suelen prender fuego a un bosque para crear terrenos en los que cultivar, y, si pueden, delegan en las mujeres las tareas más monótonas y que requieren más tiempo, como limpiar la maleza. Se podría decir que los hombres siempre escogen para sí mismos los trabajos sobre los que luego se pueden contar batallas, e intentan asignar a las mujeres los trabajos en los que se cuentan tales batallas.[15] Cuanto más patriarcal es una sociedad, mayor es el poder que tienen los hombres sobre las mujeres, y mayor es la probabilidad de que ocurra esto. Y, con escasas excepciones, el mismo patrón tiende a reproducirse cada vez que un grupo

tiene una clara posición de poder sobre otro. Los señores feudales, si trabajaban en algo, eran guerreros:[16] sus vidas solían alternar las hazañas militares más dramáticas con la inactividad más absoluta. Obviamente, se esperaba que el trabajo de los campesinos y los sirvientes tuviese más continuidad, pero, incluso en su caso, el horario de trabajo no era ni de lejos tan regular o disciplinado como el actual horario de oficina de nueve a cinco. Un siervo medieval, hombre o mujer, solía trabajar desde el alba hasta el anochecer durante veinte o treinta días al año, pero solo unas pocas horas el resto del tiempo, y en los días de fiesta nada en absoluto; y los días de fiesta no eran infrecuentes.

La principal razón por la que el trabajo podía ser tan irregular era porque carecía casi por completo de supervisión, no solo en el feudalismo medieval, sino en casi cualquier relación laboral en cualquier parte hasta hace relativamente poco tiempo, incluso en las relaciones más desiguales: si los de abajo producían lo que se les exigía, los de arriban no sentían la necesidad de saber cómo lo habían producido. Esto se ve claramente también en las relaciones de género: cuanto más patriarcal es una sociedad, más segregados tienden a estar los espacios de hombres y mujeres, menos saben los hombres sobre el trabajo de las mujeres, y, desde luego, menos capaces serían los hombres de hacer el trabajo de las mujeres si estas desapareciesen. (Las mujeres, por el contrario, suelen saber bastante bien en qué consiste el trabajo de los hombres, y la mayoría de las veces se las arreglan sin los hombres si estos desaparecen; esta es la razón por la que en las sociedades antiguas gran parte de la población masculina podía marcharse a la guerra o a comerciar sin que se alterase significativamente el funcionamiento de una comunidad.) En las pocas ocasiones en las que las mujeres de las sociedades patriarcales tenían supervisión, esta era ejercida casi siempre por otras mujeres. Es cierto que este esquema de funcionamiento solía incluir la idea de que las mujeres, a diferencia de los hombres, sí tenían que mantenerse ocupadas todo el tiempo: «Los dedos ociosos tejen la ropa del Diablo» solía advertir mi bisabuela a su hija, allá en Polonia. No obstante, esta norma moral tradicional es bastante distinta del lema actual: «Si tienes tiempo para tumbarte, tienes tiempo para limpiar», ya que el mensaje subyacente no es que deberías ponerte a trabajar,

sino que no deberías hacer otra cosa. Básicamente, lo que decía mi bisabuela es que si una chica adolescente de un pueblo polaco no se mantenía ocupada, lo más probable es que acabara causando problemas. Se pueden encontrar advertencias similares en las plantaciones del siglo XIX en el sur de Estados Unidos o en el Caribe, donde los terratenientes sostenían que, en los periodos de inactividad, era mejor mantener ocupados a los esclavos, incluso con tareas inventadas, que permitirles no hacer nada; la razón esgrimida era que si los esclavos disponían de demasiado tiempo libre podían empezar a pensar en formas de huir o de rebelarse.

La norma moral moderna de «Estás en mi tiempo; no te pago para holgazanear» es muy distinta, pues se basa en la indignación de alguien que se siente estafado. El tiempo de un trabajador ya no es suyo, sino que pertenece a la persona que lo compra. Cuando un empleado no está trabajando, está robando al empleador que le paga un dinero (o, al menos, que promete pagarle un dinero cada semana o cada mes). De acuerdo con esta lógica moral, la ociosidad ya no es peligrosa, sino que es un robo.

Es importante subrayar esto, porque lo cierto es que la idea de que el tiempo de una persona pueda pertenecer a otra es bastante peculiar. De hecho, la mayoría de las sociedades del pasado jamás hubieran podido imaginar semejante cosa. Tal y como señaló el gran experto en la época clásica Moses Finley, si un antiguo griego o romano veía a un alfarero, podía imaginarse comprando sus vasijas, y podía imaginarse comprando al propio alfarero (la esclavitud era una institución muy común en el mundo antiguo), pero se quedaría absolutamente perplejo ante la idea de comprar el tiempo del alfarero. Según Finley, esta idea incluye dos conceptos que hubieran resultado muy difíciles de comprender incluso para los expertos en leyes más sofisticados de la antigua Roma: en primer lugar, la consideración de la capacidad de trabajo del alfarero, de su «poder laboral», como algo distinto del propio alfarero; y en segundo lugar, el diseño de un método para extraer esa capacidad y almacenarla, por así decirlo, en contenedores temporales uniformes —horas, días, turnos de trabajo— que pudiesen ser adquiridos pagando en efectivo.[17] Para el ateniense o el romano medio tales conceptos hubieran resultado extraños, exóticos o incluso místicos. ¿Cómo se puede

comprar el tiempo? ¡El tiempo es una abstracción![18] Lo más parecido que habrían sido capaces de imaginar hubiera sido «alquilar» los servicios del alfarero como esclavo durante un periodo de tiempo limitado —un día, por ejemplo—, y durante ese tiempo, el alfarero, como cualquier otro esclavo, hubiese tenido que obedecer todas las órdenes de su amo. El problema es que hubiera sido imposible encontrar a un alfarero dispuesto a aceptar un trato semejante, ya que ser un esclavo, verse forzado a renunciar al libre albedrío y convertirse en un mero instrumento de otro, incluso de forma temporal, se consideraba lo más degradante que podía sucederle a un ser humano.[19]

En consecuencia, la abrumadora mayoría de los ejemplos de trabajo asalariado que podemos encontrar en el mundo antiguo eran realizados por personas que ya eran esclavas: un alfarero esclavo podía llegar a un acuerdo con su amo para que le permitiese trabajar en una fábrica de cerámica, entregarle la mitad de su sueldo y quedarse con el resto.[20] En ocasiones, los esclavos también hacían trabajos remunerados por su cuenta, por ejemplo, como estibadores en los puertos. Los hombres y mujeres libres jamás hacían eso, y así ha sido hasta hace bastante poco tiempo. En la Edad Media, el trabajo asalariado era típico de ciudades portuarias comerciales, como Venecia, Malaca o Zanzíbar, y casi siempre era realizado por una fuerza laboral esclava.[21]

Entonces, ¿cómo hemos llegado a la situación actual, en la que se considera perfectamente natural que los ciudadanos libres de países democráticos alquilen su tiempo de esta forma, o que un jefe se indigne si sus empleados no están trabajando cada segundo de «su» tiempo?

En primer lugar, en el concepto de tiempo tuvo que producirse un cambio. Durante siglos, los seres humanos fueron conscientes del concepto de tiempo absoluto o sideral observando el firmamento, donde los fenómenos celestiales se producen con una regularidad exacta y predecible. Por otro lado, los cielos se han contemplado siempre como los dominios de la perfección. Los sacerdotes o los monjes pueden organizar sus vidas alrededor del tiempo celestial, pero siempre se ha considerado que la vida en la Tierra es un poco más desorganizada. Aquí abajo no hay reglas fijas que se puedan aplicar. Por ofrecer un ejemplo obvio: si se estableciese que desde que amanece hasta que

anochece hay siempre doce horas, no tendría mucho sentido decir que un sitio está a tres horas de camino de otro sin especificar la estación del año, ya que resultaría que la duración de las horas del verano sería de casi el doble de las del invierno. Cuando vivía en Madagascar, descubrí que la gente campesina —que no usaba relojes— aún suele describir las distancias a la vieja usanza, y dicen, por ejemplo, que para llegar a pie hasta otro pueblo se tarda el tiempo de cocinar dos ollas de arroz. En la Europa medieval, la gente solía decir que en hacer tal o cual cosa se tardaban «tres padrenuestros» o «dos huevos cocidos». Esto es algo extremadamente común: en aquellos lugares que carecen de relojes, el tiempo se suele medir por acciones, en lugar de medir las acciones por tiempo. Hay un ejemplo clásico sobre este tema, descrito por el antropólogo Edward Evan Evans-Pritchard, que hace referencia a los nuer, una sociedad pastoral del este de África:

> [L]os nuer no tienen una expresión equivalente a lo que denominamos *tiempo* en nuestro idioma, y por tanto no pueden hablar del tiempo como algo real, que pueda pasar, ganarse o perderse. No creo que hayan experimentado nunca la sensación de luchar contra el tiempo o de tener que coordinar actividades en un periodo de tiempo abstracto, porque sus puntos de referencia suelen ser las propias actividades, generalmente de carácter lúdico. Los acontecimientos se producen en un orden lógico, pero no están controlados por un sistema abstracto, ya que no existen puntos de referencia autónomos a los que se tengan que adaptar con precisión las actividades. Los nuer son afortunados.[22]

El tiempo no es una referencia para medir el trabajo, sino que el trabajo es una referencia para medir el tiempo.

El historiador inglés E. P. Thompson, autor de un magnífico artículo sobre los orígenes del moderno sentido del tiempo titulado «Tiempo, disciplina de trabajo y capitalismo industrial»[23] publicado en 1967, señalaba que lo que ocurrió fue que se produjeron simultáneamente cambios éticos y tecnológicos, y que estos cambios se retroalimentaron. En el siglo XIV, la mayoría de las localidades europeas ya habían instalado torres con relojes, normalmente bajo el auspicio del gremio local de mercaderes; los mismos mercaderes que desarrollaron el hábito de poner calaveras humanas en sus mesas como *memento mori*, a modo de recordatorio de que debían hacer buen uso de su tiempo porque cada campanada del reloj les acercaba un poco más a la hora

de su muerte.[24] La difusión de los relojes domésticos y de los relojes de bolsillo tuvo lugar mucho más tarde, coincidiendo con el comienzo de la revolución industrial, a finales del siglo XVII, pero cuando lo hizo favoreció que la misma actitud se propagase entre las clases medias. El tiempo sideral, el tiempo absoluto del firmamento, había llegado a la Tierra y comenzó a regular hasta los asuntos más cotidianos, convirtiéndose simultáneamente en una referencia fija y en una posesión. Todo el mundo comenzó a considerar el tiempo como los mercaderes medievales: una propiedad finita que debía administrarse y gastarse con mucho cuidado, exactamente igual que el dinero; más aún, las nuevas tecnologías también permitieron que el tiempo fijo del que disponía cualquier persona pudiera dividirse en unidades uniformes que se podían comprar y vender por dinero.

Desde el momento en el que el tiempo se convirtió en dinero, se empezó a hablar de «gastar el tiempo» en lugar de «pasarlo», y también de malgastarlo, matarlo, ganarlo, perderlo, ir a contrarreloj, etc. Los predicadores puritanos, metodistas y evangélicos comenzaron a instruir a sus feligreses en el arte de la «economía del tiempo», advirtiéndoles de que la gestión cuidadosa del mismo era la esencia misma de la moralidad. Las fábricas comenzaron a emplear relojes de fichar; los trabajadores debían pulsar el reloj cuando entraban y cuando salían; las escuelas de caridad, concebidas para enseñar disciplina y puntualidad a los pobres, dieron paso a sistemas de escuelas públicas en las que a los estudiantes de todas las clases sociales se les enseñaba a levantarse y trasladarse a otra clase cada vez que oían el sonido de una campana, un procedimiento diseñado para entrenar a los niños para sus futuras vidas de trabajo asalariado en las fábricas.[25]

La disciplina laboral moderna y las técnicas capitalistas de supervisión también tienen su propia historia: las formas de control total creadas inicialmente para los barcos mercantes y las plantaciones de esclavos de las colonias también comenzaron a implantarse entre las clases pobres trabajadoras de los países desarrollados,[26] y ello fue posible gracias al nuevo concepto del tiempo. Me gustaría recalcar nuevamente que lo que se produjo fue un cambio tanto tecnológico como moral. Normalmente se suele achacar al puritanismo, y sin duda tuvo algo que ver, pero se podría

argumentar que las formas más radicales del ascetismo calvinista en realidad eran formas exageradas de un nuevo sentido del tiempo que, de un modo u otro, estaba remodelando las conciencias de las clases medias a lo largo y ancho del mundo cristiano. En consecuencia, durante los siglos XVIII y XIX, y empezando por Inglaterra, el antiguo estilo discontinuo de trabajo comenzó a ser considerado como un problema social. Las clases medias empezaron a pensar que la causa principal de que los pobres fuesen pobres era que carecían de disciplina temporal, que gastaban su tiempo atolondradamente, al igual que hacían con su dinero.

Mientras tanto, los trabajadores que se rebelaban contra las condiciones que les oprimían comenzaron a adoptar el mismo lenguaje. Muchas de las primeras fábricas no permitían que los trabajadores llevasen sus propios relojes porque el dueño solía trucar el reloj de la fábrica. Sin embargo, en poco tiempo los trabajadores comenzaron a exigir salarios por hora, contratos con un horario establecido, horas extras mejor pagadas, y jornadas primero de doce y después de ocho horas al día. El problema fue que el hecho mismo de reclamar «tiempo libre», algo comprensible dadas las circunstancias, tuvo el efecto de reforzar de forma sutil la idea de que, cuando un trabajador estaba «bajo el reloj», su tiempo realmente pertenecía a la persona que lo compraba, un concepto que les hubiera parecido perverso y disparatado a sus bisabuelos y a todas las personas que habían vivido hasta entonces.

ACERCA DEL CHOQUE ENTRE LA ÉTICA DEL TIEMPO Y LOS RITMOS NATURALES DEL TRABAJO, Y DEL RESENTIMIENTO QUE ESTO PROVOCA

Es imposible comprender el alcance de la violencia psicológica del trabajo moderno sin conocer esta historia, que suele llevar a un choque directo entre la moralidad del empleador y el sentido común del empleado. Con independencia de lo que la disciplina temporal impuesta en la escuela primaria haya condicionado a muchos trabajadores, sin duda considerarán que no es lógico que se les exija trabajar a un ritmo continuo durante ocho horas

diarias sin tener en cuenta que lo que haya que hacer pueda ser contrario a toda sensatez, y se enfurecerán si encima les obligan a inventarse trabajos superfluos.[27]

Recuerdo muy bien mi primer trabajo, estaba como lavaplatos en un restaurante de la costa italiana. Yo era uno de los tres chicos adolescentes contratados a principios de la temporada de verano, y, naturalmente, la primera vez que tuvimos un turno muy ajetreado lo convertimos en un juego: decididos a demostrar que éramos los mejores y más heroicos lavaplatos de todos los tiempos, nos transformamos en verdaderas máquinas de eficiencia y produjimos una reluciente y enorme pila de platos en un tiempo récord.

Después nos relajamos, orgullosos de lo que habíamos conseguido, e hicimos una pausa para fumar o para comer algún langostino… hasta que, por supuesto, apareció el jefe y nos preguntó por qué demonios estábamos sin hacer nada.

—¡Me da igual que no haya más platos que lavar! ¡Estáis en mi tiempo! ¡Ya podréis holgazanear en otro momento! ¡Hala, a trabajar!

—¿Y qué se supone que tenemos que hacer?

—Coged unos estropajos y poneos a frotar los rodapiés.

—Pero si ya los hemos frotado…

—¡Pues lo hacéis otra vez!

Por supuesto, aprendimos la lección: cuando se trabaja por horas, no se puede ser demasiado eficiente. No solo no te recompensan por ello, ni siquiera con un brusco gesto de asentimiento (que en realidad era lo único que esperábamos), sino que además te castigan con trabajo de relleno sin ningún sentido. Y, tal y como descubrimos, el hecho de que te obliguen a fingir que trabajas es absolutamente humillante, porque es imposible intentar aparentar que es otra cosa que una pura degradación, el mero ejercicio del poder por el poder. Cada segundo que pasamos fingiendo frotar los rodapiés lo sentimos como si el abusón del colegio estuviese regodeándose del poder que tenía sobre nosotros, solo que, por supuesto, en aquella ocasión el abusón tenía de su lado toda la fuerza de la ley y de la costumbre.

Así pues, la siguiente vez que hubo mucho trabajo que hacer nos esforzamos por no ir demasiado rápido.

Resulta fácil entender por qué los empleados pueden considerar esta clase de trabajo con tareas ficticias como trabajos de mierda, y muchos de los testimonios que recibí profundizaban en el resentimiento que ello produce. Veamos un ejemplo de lo que se podría llamar «trabajo ficticio tradicional» con el caso de Mitch, que fue ayudante en un rancho de Wyoming. El trabajo en un rancho, escribió, es duro pero gratificante y, si se tiene la suerte de trabajar para un jefe simpático, se puede alternar sin problemas grandes esfuerzos con largas pausas. Mitch no fue tan afortunado. Su jefe, «un miembro de la comunidad muy anciano y muy respetado en la iglesia mormona local», insistía en que, por una cuestión de principios, cuando no había nada que hacer, los ayudantes ociosos debían ocupar su tiempo con algo; en nuestro caso, nos puso a «recoger piedras».

MITCH: Nos llevaba a un campo cualquiera, y nos obligaba a recoger todas las piedras y ponerlas en un montón. La idea, nos decía, era limpiar el terreno para que los aperos de labranza no se estropeasen con ellas.

Desde el primer momento vi que aquello era absurdo. Esos campos ya habían sido arados muchas veces antes, y además las heladas de los duros inviernos iban a hacer aflorar más piedras a la superficie, pero, claro, nos mantenía «ocupados» y nos enseñaba la verdadera ética del trabajo (es decir, obediencia, un principio muy apreciado entre los mormones), y bla, bla, bla.

Claaaaro. Un terreno como aquel debía tener cientos de piedras, algunas del tamaño de un puño, o incluso más grandes.

Recuerdo que una vez me pasé varias horas solo en un campo recogiendo piedras, e intenté honestamente dar lo mejor de mí (Dios sabe por qué), aunque era muy consciente de lo inútil que era la tarea. Fue verdaderamente agotador. Pues bien, cuando volvió el viejo a recogerme para llevarme a hacer otra cosa, miró con desaprobación el montón de rocas y dijo que no había trabajado mucho. Como si el verse obligado a hacer un trabajo inútil solo por hacer algo no fuese lo bastante degradante, aquel tipo consiguió humillarme aún más al decirme que todas aquellas horas de duro trabajo, realizado totalmente a mano, sin carretilla ni herramienta alguna, no eran suficientes. Vaya, muchas gracias. Y lo peor es que nadie vino nunca a llevarse el montón de piedras que había recogido; desde ese día, se quedaron exactamente donde las había puesto, y no me sorprendería que aún siguieran allí.

Odié a ese maldito viejo hasta el día en que murió.

La historia de Mitch resalta el componente religioso: la idea de que la

sumisión solícita y diligente a la autoridad de otro, incluso en tareas sin sentido, es una forma de disciplina moral que nos hace mejores personas, lo cual, por supuesto, es una variante moderna del puritanismo. Por el momento, me limitaré a señalar que este elemento añade un componente aún más exasperante a la perversa moralidad que sostiene que la inactividad constituye un robo de tiempo al que paga. A pesar de la humillación, Mitch no podía evitar considerar hasta la tarea más carente de sentido como un reto a superar, aunque, al mismo tiempo, sentía una rabia visceral por no tener otra opción que jugar a un juego de fantasía que él no había inventado y cuyas reglas no le permitían ganar jamás.

Ahora bien, si hay algo que destruya al ser humano tanto como verse forzado a trabajar para nada es estar obligado a no hacer nada en absoluto. En cierto modo es incluso peor, por la misma razón por la que cualquier recluso prefiere pasarse un año picando rocas antes que pasarse un año en confinamiento total.

Ha habido ocasiones en las que algunos ricos han contratado a personas para hacerse pasar por estatuas en sus jardines durante sus fiestas.[28] Pues bien, algunos trabajos «reales» se parecen mucho a esto: aunque no es necesario quedarse tan quieto, muchas veces hay que hacerlo durante mucho más tiempo:

CLARENCE: Trabajé como vigilante de seguridad en un museo que tenía una de sus salas desocupada más o menos de forma permanente. Mi trabajo era vigilar esa sala vacía, asegurándome de que ningún visitante tocase… en fin, nada de la misma, y de que nadie provocase un incendio. Y no me permitían ningún tipo de estímulo mental, como libros, el móvil, etc., para mantenerme alerta

Como nadie entraba allí nunca, en la práctica tenía que quedarme sentado tocándome las narices durante siete horas y media, y atento a la alarma de incendios; si sonaba, tenía que levantarme tranquilamente y salir de allí. Eso era todo.

En una situación como esa —y puedo hablar desde la experiencia, ya que me he visto en situaciones similares— es muy difícil no ponerse a pensar «¿Cuánto tiempo más tardaría en escuchar la alarma de incendios si estuviese leyendo una novela o jugando al solitario? ¿Dos segundos? ¿Tres? Eso suponiendo que en realidad no me diera cuenta incluso antes, ya que mi mente

no estaría, como ahora mismo, tan hecha puré por el aburrimiento que casi ha dejado de funcionar, pero aun aceptando que fuesen tres segundos ¿cuántos segundos de mi vida me están quitando solo para eliminar ese lapso de tres segundos? Calculémoslo (después de todo, tengo tiempo): 27.000 segundos cada turno; 135.000 segundos a la semana; 3.375.000 segundos al mes». No es de extrañar que los que debían encargarse de aquella labor tan vacía de contenido, nunca mejor dicho, casi nunca aguantasen más de un año en el puesto, a menos que algún jefe se apiadase de él y le diese algo más que hacer.

Clarence aguantó seis meses (aproximadamente veinte millones de segundos) y después encontró otro trabajo en el que le pagaban la mitad, pero al menos le ofrecía un mínimo de estimulación mental.

Obviamente, todos estos son ejemplos bastante extremos, pero la norma moral contenida en el mantra «Están en mi tiempo» se ha convertido en algo tan natural que la mayoría de nosotros hemos aprendido a ver el mundo desde la perspectiva del dueño del restaurante, hasta tal punto que incluso gran parte de la población ha llegado a verse como un jefe y a sentirse indignada si los empleados públicos (por ejemplo, los guardas de tráfico) parecen estar trabajando de forma relajada o indolente, y ya no digamos si no están haciendo nada concreto. Wendy, que me envió una larga narración sobre su trabajo más inútil, reflexionaba que en muchos casos lo que ocurre es que los empleadores no son capaces de aceptar la idea de que lo que en realidad están pagando es que alguien esté disponible por si se le necesita:

WENDY: Ejemplo uno: como recepcionista de una pequeña revista sobre negocios, a menudo me asignaban tareas para realizar mientras esperaba a que sonase el teléfono. A primera vista parece algo lógico, pero es que siempre eran tareas absurdas. En una ocasión, que no olvidaré mientras viva, uno de los representantes de ventas se acercó a mi mesa, dejó caer sobre ella miles de clips sujetapapeles y me dijo que los clasificase por colores. Pensé que estaba bromeando, pero hablaba en serio, así que lo hice, aunque después observé que los usaba indistintamente, sin prestar la más mínima atención al color.

Ejemplo dos: mi abuela vivió sola en su apartamento de Nueva York hasta pasados los noventa años. No obstante, como necesitaba ayuda, contratamos a una mujer encantadora para que viviese con ella y la vigilase; básicamente, estaba allí por si mi abuela se caía o necesitaba ayuda, y para echarle una mano con las compras y la colada, pero si todo iba bien

no tenía mucho que hacer. Esto exasperaba a mi abuela: «¡Está ahí sentada sin hacer nada!», se quejaba, y teníamos que explicarle una y otra vez que esa era la idea.

Para apaciguarla, acabamos pidiendo a la mujer que, si no le importaba, ordenara los armarios cuando no tuviera otra cosa que hacer, y aceptó encantada. El problema era que el apartamento era bastante pequeño, por lo que los armarios se ordenaban con rapidez y enseguida se quedaba de nuevo sin nada que hacer, lo que exasperaba aún más a mi abuela. Al final, la mujer renunció; cuando lo hizo, mi madre le dijo: «¿Por qué? ¡Mi madre está mejor que nunca!», a lo que ella respondió: «Sí, ella está mejor que nunca, pero yo he perdido diez kilos y está empezando a caérseme el pelo. Ya no puedo soportarlo más». No era un trabajo de mierda, pero la necesidad de crear una coartada inventando tareas de mierda era profundamente humillante para ella. Creo que es un problema habitual de las personas que trabajan cuidando ancianos. (También ocurre con el cuidado de los niños pequeños, pero por razones muy distintas.)[29]

Y no se trata únicamente de casos aislados. Una vez que se identifica el patrón, es fácil ver que trabajos, carreras e incluso empresas enteras pueden llegar a adaptarse a esta lógica, una lógica que no hace mucho hubiera sido considerada absolutamente estrambótica, pero que ahora se ha extendido por todo el mundo. Ramadan Al Sokarry, por ejemplo, es un joven ingeniero egipcio que trabaja para una empresa pública en El Cairo:

RAMADAN: Me gradué en Electrónica y Comunicación en una de las mejores facultades de ingeniería de mi país; se trata de unos estudios complicados, y todos los estudiantes teníamos altas expectativas sobre futuras carreras profesionales relacionadas con la investigación y el desarrollo de nuevas tecnologías.

Bueno, al menos eso es lo que el programa de estudios nos hacía pensar, pero no fue así. Tras mi graduación, el único trabajo que pude encontrar fue como ingeniero de control y HVAC [siglas en inglés de Calefacción, Ventilación y Aire acondicionado] en una empresa de capital público y privado, y solo para descubrir que no me habían contratado como ingeniero, sino como una especie de burócrata técnico. Todo lo que hacemos es papeleo, listas de comprobación y formularios, y al parecer lo único que les importa a los jefes es que sean cumplimentados correctamente.

La descripción oficial del puesto es la siguiente: «Coordinador de un equipo de ingenieros y técnicos que lleven a cabo todo el mantenimiento preventivo, las operaciones de mantenimiento urgente y el diseño de nuevos sistemas de ingeniería de control para lograr la máxima eficiencia». En la práctica, esto supone realizar una breve comprobación diaria de la eficiencia del sistema y cumplimentar el papeleo y los informes diarios correspondientes.

En resumen: la empresa necesitaba tener un equipo de ingenieros únicamente para que comprobase cada mañana que la climatización funcionaba

correctamente y que luego estuviese disponible por si algo empezaba a funcionar mal; pero, por supuesto, la junta directiva no podía reconocer tal cosa. Ramadan y el resto de su equipo podían haberse pasado el día jugando a las cartas o —¿quién sabe?— incluso trabajando en alguno de esos inventos con los que habían soñado en la universidad, siempre que estuvieran disponibles para pasar a la acción si algo se estropeaba. Sin embargo, la empresa se inventó un infinito despliegue de formularios, análisis y rituales marca-casillas, diseñado para mantenerlos ocupados ocho horas al día. Afortunadamente, la empresa no tenía a nadie que se molestase en comprobar si en realidad estaban cumpliéndolo. Poco a poco, Ramadan fue aprendiendo a discernir entre los ejercicios que sí debían hacerse y los que podía ignorar sin que nadie se diese cuenta, y empezó a utilizar el tiempo libre para satisfacer su creciente interés por el cine y la literatura.

Aun así, el proceso le dejó con una fuerte sensación de vacío interior:

RAMADAN: Para mí esto es psicológicamente agotador y me deprime tener que ir todos los días a un empleo que en mi opinión no tiene ningún sentido. He empezado a perder interés por mi trabajo y a ver películas y leer libros para rellenar todo el tiempo ocioso que tengo. En la actualidad me ausento durante horas prácticamente todos los días y nadie se da cuenta.

De nuevo, el resultado final, aunque exasperante, no parecía ser tan increíblemente malo, sobre todo porque Ramadan se las había arreglado para amañar el sistema. ¿Por qué no podía entonces considerar lo que estaba haciendo como desquitarse del tiempo que le había vendido a la empresa? ¿Por qué el fingimiento y la carencia de sentido le resultaban tan insoportables y desalentadores?

Puede dar la impresión de que estamos planteándonos la misma pregunta de la que partimos, pero ahora estamos mucho mejor preparados para encontrar una respuesta. Si el aspecto más odioso de un trabajo a sueldo por horas y fuertemente supervisado es tener que fingir que se trabaja para apaciguar a un jefe posesivo, es fácil ver que los trabajos como el de Ramadan (y el de Eric) están organizados en base al mismo principio. Es posible que estos trabajos sean infinitamente más agradables que mi propia

experiencia de tener que pasarme horas (o al menos a mí me parecían horas) frotando un rodapié que ya estaba limpio, pues estos trabajos suelen tener un salario mensual más que una paga por horas, e incluso es probable que los empleados no tengan a un supervisor respirándoles en la nuca o que no haya supervisor en absoluto. Sin embargo, todos ellos, al final, necesitan jugar a un juego de fantasía que no han creado ellos mismos, un juego que solo existe como forma de poder impuesta, y esto es intrínsecamente desmoralizador.

En última instancia, por tanto, su situación no era tan distinta de la que teníamos mis compañeros lavaplatos y yo cuando teníamos que fingir que estábamos limpiando los rodapiés. Es como tomar la ocupación que supuestamente da sentido a nuestras vidas y sustituirla por la suma de los aspectos más negativos de la mayoría de los trabajos por horas. No es de extrañar que nuestro yo grite y se rebele, ya que sin duda es un ataque directo a todo lo que nos hace humanos.

4

¿Cómo es tener un trabajo de mierda?

(SOBRE LA VIOLENCIA PSICOLÓGICA, PARTE 2)

> La versión oficial es que todos tenemos derechos y vivimos en una democracia. Otros desafortunados que no son libres como nosotros viven en Estados policiales. Estas víctimas obedecen órdenes, por muy arbitrarias que sean, pues de lo contrario tendrían problemas. Las autoridades las vigilan estrechamente. Los burócratas estatales controlan hasta los detalles más nimios de sus vidas cotidianas, y solo responden ante sus superiores, públicos o privados. En cualquier caso, la discrepancia o la desobediencia son castigadas. Los informadores dan parte regularmente a las autoridades. Y se supone que todo ello es algo muy malo.
>
> Y así es, aunque en realidad no es otra cosa que una descripción del entorno de trabajo moderno.
>
> BOB BLACK, *La abolición del trabajo*

En el capítulo anterior nos preguntamos por qué los seres humanos tienden a

considerar que recibir un dinero por no hacer nada es una experiencia exasperante, insufrible y opresiva, a menudo aunque las condiciones del trabajo sean muy buenas. En mi opinión, la respuesta revela algunas verdades sobre la naturaleza humana que suelen pasar por alto tanto la ciencia económica como las versiones más cínicas del sentido común popular. Los humanos son seres sociales que se atrofian —hasta el punto de deteriorarse físicamente— si se los priva de un contacto regular con otros humanos; el hecho de que tengan la sensación de ser entes autónomos separados del mundo y de los demás se debe en gran medida a que se consideran capaces de actuar sobre el mundo y sobre los demás de una manera predecible. Si se les niega esta capacidad de intervención, no son nada; más aún, en los que llamamos trabajos de mierda, la capacidad de realizar actos ficticios, que en circunstancias normales se podría considerar la forma de acción más elevada y claramente humana —en especial en la medida en que los mundos ficticios así creados se trasladen a la realidad de alguna manera—, se vuelve en su contra. De ahí mi curiosidad por la historia de los trabajos ficticios y los orígenes sociales e intelectuales de la idea de que el tiempo de una persona pueda pertenecer a otra. ¿Por qué a un empleador le parece inmoral que sus empleados no estén trabajando aunque sea obvio que no tienen nada que hacer?

Si verse obligado a fingir que se trabaja resulta tan irritante porque deja claro hasta qué punto uno está bajo el poder de otra persona, entonces, tal y como se ha comentado, los trabajos de mierda son trabajos organizados de acuerdo con este mismo principio. Uno trabaja, o finge trabajar, no por una buena razón —al menos una buena razón que uno pueda encontrar—, sino por el hecho mismo de trabajar. No es sorprendente que resulte irritante.

Por otra parte, también existe una clara diferencia entre los trabajos de mierda y el trabajo de un lavaplatos que se ve obligado a limpiar los rodapiés del restaurante. En el segundo caso hay un abusón declarado y uno sabe quién lo está castigando. En los trabajos de mierda la cosa no es tan obvia. ¿Quién es el que obliga a fingir que se trabaja? ¿La empresa? ¿La sociedad? ¿Una extraña confluencia de costumbres sociales y fuerzas económicas que insiste en que nadie debe tener acceso a un medio de vida sin trabajar, aunque no haya

nada real que hacer? En los centros de trabajo tradicionales, por lo menos, había alguien tangible sobre el que volcar toda la rabia y el resentimiento.

Esta es una de las cosas que se percibe con claridad en los testimonios que logré recopilar: la exasperante ambigüedad. Algo horrible, ridículo e indignante está sucediendo, pero no queda claro si se nos permite reconocerlo siquiera, y suele estar aún menos claro a qué o a quién se puede culpar.

POR QUÉ TENER UN TRABAJO DE MIERDA NO SIEMPRE ES NECESARIAMENTE TAN MALO

Antes de empezar a explorar estos temas, es importante reconocer que no todos los que tienen un trabajo de mierda se sienten abatidos por ello. Como dije en el capítulo anterior, recibí algunos testimonios positivos de empleados que estaban bastante satisfechos con sus trabajos de mierda. Es difícil hacer generalizaciones sobre sus rasgos comunes, porque en realidad no fueron muchos, pero tal vez pueda extraer algunos:

WARREN: Trabajo como profesor sustituto en un colegio público de Connecticut, y mi trabajo consiste básicamente en pasar lista y en asegurarme de que los alumnos realizan sus tareas. Los profesores titulares rara vez dejan instrucciones para que yo pueda dar la clase en su lugar. Sin embargo, no me quejo de la situación, ya que me ofrece mucho tiempo libre para leer y estudiar chino, y a veces puedo mantener conversaciones interesantes con los alumnos. Seguramente se podría prescindir de mi trabajo, pero por el momento estoy bastante contento.

No queda del todo claro que este sea siquiera un trabajo de mierda, ya que, tal y como está organizada la educación pública actual, alguien tiene que ocuparse de los alumnos si algún profesor se enferma.[1] El elemento de mierda reside en el hecho de simular que personas como Warren están allí para enseñar cuando todo el mundo sabe que no es así; tal vez les dan el «título» de profesor para que los alumnos respeten más su autoridad cuando les dice que permanezcan sentados y hagan sus tareas. Puede ayudar el hecho de que el trabajo no es totalmente inútil. Resulta decisivo que carece de supervisión, no es monótono, ofrece interacción social y permite a Warren

tener mucho tiempo para hacer lo que le gusta. Por último, es obvio que no se imagina haciéndolo el resto de su vida.

Para ser un trabajo de mierda, no está nada mal.

Algunos trabajos burocráticos tradicionales también pueden ser bastante agradables, aunque no sirvan de mucho. Esto es especialmente cierto si al aceptar el trabajo se pasa a formar parte de una gran y orgullosa tradición, como el servicio público francés. Veamos el ejemplo de Pauline, funcionaria de Hacienda en Grenoble:

PAULINE: Soy consultora técnica especialista en quiebras e insolvencias en un ministerio del gobierno, aunque solo en torno al 5 por ciento de mi trabajo consiste en ofrecer consejos técnicos; el resto del día me dedico a explicar procedimientos incomprensibles a mis colegas, ayudarles a localizar directrices que no sirven para nada, animar a las tropas y redirigir expedientes que «el sistema» ha conducido por un camino erróneo.

Por extraño que parezca, me gusta mi trabajo. Es como si me pagasen 60.000 dólares al año por hacer sudokus o crucigramas.[2]

Esta clase de entorno desenfadado y tranquilo que solía haber en las oficinas del gobierno ya no es tan común hoy en día. Hasta mediados del siglo XX parecía ser extremadamente habitual, pero en esas fechas se realizaron determinadas reformas internas (la «reinvención del gobierno», según la definió la administración Clinton) que incrementaron extraordinariamente el nivel de presión marca-casillas sobre los funcionarios públicos. Sin embargo, aún existe en algunos ámbitos.[3] Al parecer, lo que hace que el trabajo de Pauline le resulte tan agradable es que se lleva bien con sus compañeros de trabajo y está al mando de la situación. Si a esto se añade el respeto y la seguridad de un empleo en el gobierno, así como el hecho de que es muy consciente de que la situación es bastante absurda, se explica que su trabajo no le cree ningún problema.

Estos dos ejemplos tienen un factor común: todo el mundo sabe que empleos como el de profesor sustituto (en Estados Unidos) o el de funcionario de Hacienda (en Francia) casi siempre son innecesarios, por lo que no suele haber desilusión ni confusión; aquellos que solicitan estos trabajos saben muy bien en qué se están metiendo, y ya tienen en su mente unos modelos culturales claros de cómo se tiene que comportar un profesor sustituto o una funcionaria

de Hacienda.

Parece, por tanto, que sí existe una minoría feliz que disfruta con sus trabajos de mierda, aunque es difícil estimar cuántos son exactamente. La encuesta de YouGov reveló que, aunque el 37 por ciento de los trabajadores británicos pensaban que su trabajo no servía para nada, solo el 33 por ciento lo encontraba insatisfactorio. Obviamente, esto significa que al menos el 4 por ciento de la fuerza laboral siente que su trabajo carece de sentido, pero aun así lo disfruta, y es muy probable que el porcentaje real sea algo más alto.[4] La encuesta holandesa fijaba tal porcentaje en torno al 6 por ciento, esto es, del 40 por ciento de los trabajadores que consideraban que su trabajo no tenía sentido, el 18 por ciento estaba al menos moderadamente contento en él.

No cabe duda de que hay muchas razones por las que, en algunos casos, puede ocurrir esto. Algunas personas odian a sus familias, o encuentran su vida doméstica tan estresante que agradecen cualquier excusa para poder huir de ella, y a otras simplemente les gustan sus compañeros de trabajo y disfrutan con las relaciones y la camaradería. Un problema habitual en las grandes ciudades, especialmente en las del Atlántico Norte, es que la mayoría de la gente de clase media pasa tanto tiempo en el trabajo que ya tiene pocos vínculos sociales fuera de él; en consecuencia, gran parte del morbo diario proporcionado por cotilleos e intrigas personales que hacen la vida interesante para los habitantes de un pueblo, una ciudad pequeña o un barrio urbano, si existen, ha pasado a verse confinado en el ámbito de una oficina, o a experimentarse de forma indirecta a través de las redes sociales (a las que mucha gente accede desde su trabajo mientras finge estar muy ocupada). No obstante, si esto es cierto y en realidad la vida social de la gente a menudo se desarrolla en su entorno de trabajo, entonces es aún más sorprendente que la aplastante mayoría de los que tienen trabajos de mierda afirmen sentirse tan desdichados.

SOBRE LA DESGRACIA DE LA AMBIGÜEDAD Y EL FINGIMIENTO FORZADO

Volvamos al tema de la simulación en el trabajo. Es cierto que muchos trabajos requieren cierto grado de fingimiento, especialmente en el sector servicios. En un estudio clásico sobre los auxiliares de vuelo de Delta Airlines, *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling* (El corazón gestionado: comercialización de los sentimientos humanos), la socióloga Arlie Russell Hochschild introdujo el concepto de «trabajo emocional». Hochschild descubrió que, como parte de sus requisitos laborales, las auxiliares por lo general tenían que dedicar tanto esfuerzo a crear y mantener una imagen de persona alegre, empática y amigable que a menudo tenían dudas sobre quiénes o qué eran en realidad y se sentían agobiadas, con sensación de vacío, depresión o confusión. Por supuesto, el trabajo emocional de este tipo no es exclusivo de los trabajadores del sector servicios, ya que muchas empresas tienden a esperar que sus empleados lo realicen, incluso aquellos que no tratan directamente con el público, y muy en especial si son mujeres.

En el capítulo anterior vimos la indignación de Patrick cuando le exigieron fingir que disfrutaba con su empleo de cajero. Ahora bien, el empleo como auxiliar de vuelo no es un trabajo de mierda, ya que según mi propia experiencia, pocos trabajadores del sector servicios piensan que los servicios que ofrecen son totalmente innecesarios. Por otra parte, el contenido del trabajo emocional requerido en la mayoría de los trabajos de mierda suele ser muy distinto. Es cierto que en los trabajos de mierda también se interpreta un papel y se desarrolla un juego, pero en ese caso el juego se desarrolla en un contexto en el que no se suele estar muy seguro de cuáles son las reglas, por qué se juega, quien está en nuestro equipo y quién no. Los auxiliares de vuelo, al menos, saben exactamente lo que se espera de ellos; lo que se espera de los empleados con trabajos de mierda suele ser mucho menos exigente, pero es más complicado porque casi nunca se está seguro de lo que es. Yo solía hacer la misma pregunta a todos los que me enviaron su testimonio: «¿Sabe su supervisor que no está haciendo nada?», a lo que la inmensa mayoría respondía que no; muchos añadían que encontraban difícil de creer que sus supervisores no se dieran cuenta de nada, pero que no estaban seguros porque hablar de estos temas con demasiada libertad parecía ser tabú, y ni siquiera

estaban seguros de hasta dónde llegaba dicho tabú.

No obstante, toda regla tiene sus excepciones. Algunos testimonios sí hablaban de supervisores que se mostraban relativamente sinceros sobre el hecho de que no había mucho que hacer y que permitían a sus subalternos «realizar sus propios proyectos», pero incluso en esos casos la tolerancia estaba dentro de unos límites razonables, y pocas veces quedaba claro cuáles eran estos límites, por lo que había que fijarlos mediante prueba y error. No recibí ni un solo testimonio que dijese que un supervisor se había sentado con un empleado y le había explicado las reglas con detalle y sin tapujos: cuándo debía trabajar y cuándo no, y cómo podía y no podía comportarse cuando no estuviese trabajando.

Algunos jefes lo comunican de forma indirecta mediante su propio comportamiento. En la delegación local del gobierno británico en la que trabajaba Beatrice, por ejemplo, los supervisores, durante la semana, indicaban el nivel adecuado de fingimiento (solo un poco) viendo en sus ordenadores retransmisiones en directo de importantes eventos deportivos y de otros actos recreativos parecidos. En los turnos de fin de semana, sin embargo, no se exigía fingimiento alguno.

BEATRICE: En otras ocasiones, mis modelos a imitar, que eran los «directivos sénior», veían en directo partidos de fútbol de la Copa del Mundo en sus ordenadores, y entendí que este comportamiento era como una forma de multitarea, por lo que comencé a realizar mis propios proyectos cuando no tenía nada que hacer.

Por otro lado, los turnos de fin de semana eran pan comido, y algo bastante solicitado porque las horas extras estaban muy bien pagadas. En aquella delegación concreta no hacíamos nada: organizábamos cenas de domingo, e incluso oí rumores de que alguien se llegó a traer una tumbona para relajarse a su gusto viendo la tele; navegábamos por internet, veíamos películas en DVD, y la mayoría de las veces, dormíamos un poco, para descansar antes de volver al trabajo el lunes por la mañana.

En otros casos, las reglas se establecen de forma explícita, pero de manera tal que se vea que están ahí para romperse.[5] Robin, contratado como trabajador temporal en Carolina del Norte pero sin obligaciones concretas, se las arregló para hacer menos penoso el trabajo, al menos hasta cierto punto, valiéndose de sus conocimientos técnicos:

ROBIN: Me dijeron que era muy importante que me mantuviese ocupado, pero sin jugar a ningún juego ni navegar por internet. Mi función principal parecía ser ocupar una silla y contribuir a la decoración de la oficina.

Al principio me pareció algo sencillo, pero pronto descubrí que parecer ocupado cuando no lo estás es una de las actividades de oficina menos placenteras que se pueda imaginar. De hecho, en solo dos días me di cuenta de que iba a ser el peor trabajo que había tenido nunca.

Lo que hice fue instalar Lynx, un buscador de internet que parece una ventana DOS [*Disk Operative System*]: sin imágenes, sin Flash, sin Java; solo texto sobre un fondo negro. De esta forma, podía navegar por internet y que pareciese que estaba haciendo el trabajo de un técnico cualificado; el navegador tenía todo el aspecto de un terminal en el que tecleaba los comandos con diligencia, y eso transmitía a los que me observasen mi infinita productividad.

Este truco permitía a Robin pasarse la mayor parte de su tiempo revisando páginas de Wikipedia.

En muchos trabajos temporales, el empleado a menudo es puesto a prueba en cuanto a su capacidad para quedarse sentado y fingir que está trabajando. En la mayoría de los casos no se le comunica explícitamente que no puede jugar en el ordenador, como sí hicieron con Robin, pero si hay muchos empleados temporales siempre se puede preguntar discretamente a los compañeros para hacerse una idea de cuáles son las reglas y hasta qué punto se pueden violar sin ser despedido.

Algunas veces, en puestos de mayor duración, existe la suficiente camaradería entre empleados como para poder debatir la cuestión abiertamente y buscar estrategias comunes para utilizar contra los supervisores; en tales circunstancias la solidaridad puede ofrecer una sensación de tener un objetivo común. Robert habla de los asistentes legales de un bufete de abogados corrupto:

ROBERT: Lo más extraño de aquel trabajo era cómo, de un modo algo retorcido, resultaba bastante agradable. Todos los asistentes legales eran personas inteligentes e interesantes, y realizar un trabajo tan claramente innecesario llevó a un gran vínculo emocional y bastante humor negro entre los miembros del equipo. Me las arreglé para conseguir sentarme en una mesa con una pared justo detrás, por lo que podía pasarme todo el tiempo que quisiera navegando por internet o estudiando programación informática. Gran parte de lo que hacíamos era claramente ineficiente, como renombrar a mano miles de archivos, así que yo

automatizaba el proceso y usaba el tiempo restante para hacer lo que me diera la gana. Además, siempre me aseguraba de tener sobre la mesa al menos dos proyectos de jefes distintos, porque así podía decirles a ambos que el otro proyecto me estaba ocupando la mayor parte del tiempo.

Muchas veces existe, como mínimo, un pacto de silencio sobre estas prácticas de elusión, cuando no una cooperación activa. En otros casos, uno puede ser tan afortunado como para tener un supervisor lo bastante honesto y lo bastante cercano como para casi explicitar los límites del escaqueo. La palabra clave en este caso es «casi», ya que nunca se puede preguntar directamente. He aquí alguien que tiene un trabajo bajo demanda* en una compañía de seguros de viajes. Básicamente es un parcheador, pues su labor es arreglar, una vez cada mes o cada dos meses, las cosas que de manera predecible se tuercen en relación con la empresa asociada. ¿Y el resto del tiempo?

CALVIN: A lo largo de la semana se producirán algunas situaciones en las que se supone que [nuestra empresa asociada] se pondrá en contacto con mi equipo en busca de asesoría, por lo que durante unos veinte minutos por semana tenemos trabajo real que hacer. Además, normalmente envío entre cinco y diez correos diarios de unas quince palabras, y cada pocos días hay una reunión de diez minutos. El resto de la semana básicamente es mío, aunque no puedo dejar que se note mucho. Así que suelo revisar las redes sociales, las noticias y otras cosas en una ventana de navegador ancha y baja que tengo abierta discretamente en el segundo de mis monitores. Cada pocas horas me acuerdo de que estoy en el trabajo y contesto a algún correo electrónico con algo así como «Estamos de acuerdo con lo que propone. Por favor, lleven a cabo ese proceso». Después, solo tengo que fingir que estoy hasta arriba de trabajo siete horas más cada día.

DAVID: Y si no se finge, ¿quién se daría cuenta? ¿Sabe esa persona que realmente no hay nada que hacer y solo quiere que parezca que sí hay, o cree honestamente que es un trabajo a tiempo completo?

CALVIN: Nuestra responsable de grupo parece saber lo que pasa, pero nunca hemos tenido problemas por ello. En algunas épocas hay días en los que no tengo absolutamente nada que hacer, por lo que se lo digo y me ofrezco para ayudar en otro departamento si lo necesitan, pero parece que esa ayuda jamás es necesaria, por lo que simplemente es mi forma de decir: «Voy a estar en Twitter las ocho horas, pero lo advierto para que vea lo noble que soy». Una vez a la semana programa reuniones de una hora, pero como el contenido nunca dura más de diez minutos, nos pasamos el resto del tiempo charlando despreocupadamente. Y como sus jefes, allí donde estén, son conscientes de que la otra empresa puede causar verdaderos problemas, creo que dan por supuesto que estamos arreglando sus desastres, o

que al menos estamos ahí disponibles para hacerlo en cualquier momento.

Así pues, no todos los supervisores suscriben la ideología del «Estás en mi tiempo», y en cierta medida dejan que las cosas sigan su propio curso, especialmente en las grandes empresas donde los directivos no tienen un gran sentimiento de propiedad ni razones para temer problemas serios si sus propios superiores ven holgazanear a alguno de sus subordinados.[6] Este tipo de consideración mutua, educada y codificada es tal vez lo más cercano a la honestidad que pueda alcanzarse en tales situaciones. Sin embargo, incluso en estas circunstancias tan benévolas existe el tabú sobre ser demasiado explícito. Lo que al parecer nunca podría ocurrir es que un supervisor dijera: «Estás aquí básicamente por si hay una emergencia; mientras tanto, puedes hacer lo que quieras e intenta no molestar a nadie». Incluso Calvin, en un gesto recíproco de gratitud y respeto, se sentía obligado a fingir que estaba desbordado de trabajo.

Muchas veces, los supervisores simplemente utilizan formas sutiles para decir: «Mantén la boca cerrada y sigue el juego».

MARÍA: Mi primera reunión al empezar este trabajo fue con mi supervisora inmediata, que de inmediato me explicó que no tenía la más remota idea de lo que solía hacer la persona a la que debía sustituir. Afortunadamente para mí, mi predecesora aún estaba en la empresa (había ascendido en el equipo) y podía enseñarme todo lo que había hecho en su antiguo cargo. Y así lo hizo. En una hora y media.

«Todo lo que había hecho» resultó ser prácticamente nada. María no podía soportar la inactividad, por lo que empezó a pedir a sus colegas que le permitiesen hacer una parte de su trabajo, cualquier cosa que le hiciese sentir que tenía alguna razón para estar allí. Al final cometió el error de quejarse abiertamente a su supervisora:

MARÍA: Hablé con mi jefa, que me conminó claramente a no «publicitar el hecho» de que no tenía mucho que hacer. Le pedí que al menos me asignase cualquier tarea que yo pudiera hacer, y me dijo que ya me enseñaría algunas de las tareas que desempeña, pero nunca lo hizo.

Esto es lo más parecido a que ordenen de manera directa fingir que se trabaja que uno pueda oír jamás. Aún más drástica, aunque no del todo inusual, es la experiencia de Lilian, contratada como «directora de Proyectos de Productos Digitales» en el departamento de Informática de una gran empresa editorial. A pesar de tener una denominación tan grandilocuente, Lilian insiste en que este tipo de cargos no son necesariamente trabajos de mierda; ya había tenido antes un trabajo similar y, aunque no requería un gran esfuerzo, pudo trabajar con un equipo pequeño con el que se llevaba bien y que resolvía problemas reales. «Este nuevo trabajo, sin embargo...»

Por lo que pudo conjeturar (pues gran parte de ello había sucedido justo antes de su llegada), su jefe inmediato, un fanfarrón arrogante obsesionado con las últimas modas y novedades, había dado una serie de directivas extrañas y contradictorias que tuvieron la consecuencia indeseada de dejar a Lilian sin ninguna responsabilidad en absoluto. Cuando señaló con cautela que había un problema, sus preocupaciones fueron ignoradas con ojos en blanco y otros gestos similares de rechazo e impaciencia.

LILIAN: Cabría pensar que, como directora de Proyectos, tendría que «dirigir» de alguna forma el proceso, pero en realidad nadie lo dirige y todo el mundo está confundido. Los empleados esperan de mí que les ayude, organice las cosas y les infunda la confianza que se suele esperar de alguien con un puesto como el mío, pero en realidad no tengo autoridad ni control sobre nada.

Así que me dedico a leer y a ver la tele. No tengo ni idea de qué piensa mi jefe que estoy haciendo en realidad.

Debido a su situación, Lilian ha tenido que crear dos imágenes falsas y difíciles de mantener: una para su superior y otra para sus subordinados. En el primer caso, porque no puede hacer otra cosa que especular sobre qué es lo que su supervisor quiere que haga, si es que quiere que haga algo; y en el segundo, por el hecho de que casi la única contribución positiva que se le permite ofrecer es adoptar un aire de alegre confianza que pueda alentar a sus subordinados a esforzarse al máximo. («Animar a las tropas», tal y como lo describía Pauline.) O al menos no contagiarles su propia desesperación y confusión, ya que, bajo la superficie, Lilian era un manojo de nervios. Vale la pena citar algunos de sus comentarios porque dan una idea muy clara de los

estragos psicológicos que puede causar tal situación:

LILIAN: ¿Cómo es tener un trabajo como este? Desmoralizador. Deprimente. Hasta ahora, el trabajo era lo que proporcionaba más sentido a mi vida, y ahora mi trabajo no tiene importancia ni propósito.

Y me produce una gran ansiedad porque pienso que, en cualquier momento, alguien se dará cuenta de que no cambiaría nada si yo no estuviera y que, por tanto, podrían ahorrarse el dinero de mi sueldo.

Además, también me destroza la confianza en mí misma. Si no encuentro desafíos constantes que poder superar, ¿cómo sé que sigo siendo capaz de hacerlo? Puede que toda mi habilidad para hacer algo bueno ya se haya atrofiado, o incluso que ya no sepa hacer nada útil. Deseaba ser capaz de hacer frente a proyectos más grandes y más complejos, pero ahora ya no me enfrento a nada. Si no ejercito mis capacidades, acabaré perdiéndolas.

Por si fuera poco, también me hace temer que mis compañeros de trabajo piensen que yo soy el problema, que estoy optando voluntariamente por ser perezosa o inútil, cuando nada de esto es elección mía y todos mis esfuerzos por ser más útil o para que se me asigne más trabajo son rechazados con no poco escarnio, por tratar de crear problemas y desafiar la autoridad de mi jefe.

Nunca me habían pagado tanto por hacer tan poco, y soy muy consciente de que no me lo estoy ganando. ¡Sé que otros colegas con cargos similares trabajan mucho más que yo, y probablemente me pagan más que a ellos! ¿Acaso no es eso una mierda? Tendría suerte si no me odiasen solo por eso.

El testimonio de Lilian expresa de forma muy elocuente el sufrimiento que puedes llegar a sentir cuando el único desafío que puedes intentar superar en un trabajo es el de aceptar que, de hecho, no enfrentas ningún desafío; cuando la única manera de ejercitar tus propias capacidades es intentando imaginar formas creativas de ocultar el hecho de que no puedes ejercitar tus capacidades; cuando no queda otra opción que aceptar que, contra tu voluntad, te han convertido en un parásito y un fraude. En una situación como esta, un empleado tiene que estar realmente muy seguro de sí mismo para no empezar a dudar de su propia capacidad. (Y tal seguridad puede ser perniciosa en sí misma ya que, sin ir más lejos, fue precisamente la arrogancia de su jefe la que creó la situación.)

Los psicólogos se refieren a veces a la clase de dilemas descritos en este apartado como «ausencia de guion». Algunos estudios psicológicos, por ejemplo, revelan que los hombres o mujeres que han experimentado un amor no correspondido durante su adolescencia, en la mayoría de los casos pueden

superar el trauma sin cicatrices psicológicas permanentes. Pero para aquellos que han sido el *objeto* de un amor no correspondido, la situación es completamente distinta pues muchos de ellos aún luchan contra la confusión y el sentimiento de culpa. En opinión de los psicólogos, una de las razones principales es la falta de modelos culturales: todo aquel que se enamora de alguien que no corresponde a sus sentimientos tiene miles de años de literatura romántica para decirle cómo debe sentirse; sin embargo, aunque esta literatura ofrece una descripción detallada de la experiencia de ser Cyrano, generalmente dice muy poco sobre lo que se debe sentir —y aún menos sobre lo que se debe hacer— si se ocupa el lugar de Roxane.[7]

Muchos de los trabajos de mierda (de hecho, probablemente la mayoría), van acompañados de una ausencia de guion igual de atroz y angustiosa: no solo son ambiguos los códigos de comportamiento, sino que nadie está seguro de lo que se supone que debe decir o cómo se supone que se debe sentir acerca de su situación.

SOBRE LA DESGRACIA DE NO SER LA CAUSA

Sean cuales sean las ambigüedades, casi todas las fuentes están de acuerdo en que lo peor de un trabajo de mierda es sencillamente ser consciente de que lo es. Como señalé en el capítulo 3, la mayor parte del sentimiento de ser uno mismo, un ser diferenciado de su entorno, procede de la alegre comprensión de que podemos tener efectos predecibles sobre ese mismo entorno, tanto cuando somos niños pequeños como durante el resto de nuestras vidas, y eliminar totalmente esa alegría supone aplastar al ser humano como si fuese un bicho. Obviamente, la capacidad para interactuar con nuestro entorno no puede eliminarse por completo —reordenar una mochila o jugar al solitario sigue siendo actuar sobre el mundo de alguna manera—, pero hoy en día se enseña a la mayoría de la gente, al menos en los países ricos, que el trabajo es casi el único instrumento que tienen para influir en el mundo de alguna manera, y que el hecho de que se les pague por ello es la prueba de que sus esfuerzos tienen efectivamente un efecto significativo. Si se le pregunta a alguien «¿A qué se

dedica usted?», lo más seguro es que ese alguien dé por supuesto que la pregunta se refiere a qué hace «para ganarse la vida».

Muchos hablan de la intensa frustración que sienten cuando descubren que en realidad les pagan por no hacer nada. Charles, por ejemplo, empezó trabajando en el sector de los videojuegos nada más salir de la universidad. En su primer trabajo, en Sega, comenzó como probador de juegos, pero pronto fue ascendido a «localizador», que era el típico trabajo bajo demanda en el que se esperaba de él que se quedase sentado fingiendo trabajar cuando no tenía que resolver los problemas que surgían más o menos una vez por semana. Como Lilian, la situación le hizo dudar de su propia valía: «Trabajar para una empresa que básicamente me pagaba por sentarme y no hacer nada me hizo sentir inútil por completo». Dimitió después de que sus superiores lo reprendiesen por llegar tarde al trabajo, y se lanzó de cabeza a un tumultuoso y breve romance. Un mes después, lo volvió a intentar.

CHARLES: En 2002 fui contratado por [gran empresa de videojuegos] en Los Ángeles. Las posibilidades que ofrecía ese nuevo trabajo me entusiasmaron, ya que, según me dijeron, me encargaría de redactar el documento de diseño que tendería los puentes entre los deseos de los artistas y las realidades de lo que los programadores podían hacer. Sin embargo, durante los primeros meses no tuve nada que hacer; mi única obligación era encargar a un restaurante cercano la cena para el resto del personal.

Una vez más me tocaba quedarme sentado enviando y recibiendo correos electrónicos. La mayoría de los días me iba a casa temprano. ¿Por qué? Porque sí.

Al disponer de tanto tiempo libre, comencé a soñar despierto sobre la posibilidad de tener mi propio negocio y empecé a diseñar mi página web para ello, pero el productor que me supervisaba me amenazó con decírselo al propietario de la empresa, por lo que tuve que dejarlo.

Finalmente me permitieron empezar a trabajar en el documento de diseño de sonido de un juego. Me apliqué a la tarea en cuerpo y alma, feliz de tener algo que hacer. Cuando lo terminé, el productor me dijo que lo subiese al servidor compartido por todos los que estaban trabajando en el juego.

Casi inmediatamente después de hacerlo se produjo un gran alboroto. El productor que me había hecho el encargo no se había dado cuenta de que el departamento de diseño de sonido, que estaba en el piso inferior al nuestro, era el que siempre se encargaba de hacer este documento, por lo que en realidad había usurpado el trabajo de otro. El productor en cuestión ya había cometido otro gran error antes, por lo que me pidió que asumiera yo la culpa para que no lo despidiesen. Todo mi ser se rebeló contra ello, pero mis amigos de programación, que estaban encantados de tener un productor incompetente porque así ellos tenían libertad para hacer lo que quisiesen, me rogaron que me sacrificase por ellos. No

querían que reemplazasen al productor por alguien que pudiera controlarlos. Así que me comí el marrón, dimití al día siguiente y desde entonces no he vuelto a trabajar para nadie que no sea yo mismo.

Así pues, Charles dijo adiós al mundo del empleo formal remunerado y comenzó a ganarse la vida tocando la guitarra y durmiendo en su furgoneta.

Muy pocas veces se da el caso de que, como en este ejemplo, el trabajador realmente no tenga nada que hacer en absoluto (aunque, como hemos visto, alguno hay). Lo más habitual es que exista al menos un mínimo de trabajo, y que el empleado se dé cuenta, inmediata o gradualmente, de que ese trabajo no sirve para nada. La mayoría de los trabajadores tienen en cuenta el valor social de lo que hacen, y sea cual sea el criterio con el que lo midan, una vez que llegan a la conclusión de que su trabajo carece de sentido, este juicio afecta a cómo viven ese trabajo, cualesquiera sean la naturaleza del trabajo o las condiciones de empleo. Y, por supuesto, si las condiciones también son malas, la situación ya se vuelve intolerable.

Veamos el peor caso posible: trabajo desagradable, malas condiciones y obvia inutilidad. Nigel fue un trabajador temporal contratado por una empresa que había ganado un contrato para escanear las solicitudes de cientos de miles de tarjetas de fidelización. Dado que el equipo de escaneo utilizado por la empresa era algo defectuoso, y que el contrato establecía que cada formulario sería revisado en busca de errores no menos de tres veces antes de ser aprobado, la empresa se vio obligada a contratar a un pequeño ejército de temporales para trabajar como «perfeccionadores de datos». He aquí como describe ese trabajo.

NIGEL: Es difícil explicar el nivel de aburrimiento que nos invadía. Me descubrí a mí mismo conversando con Dios, rogando que el siguiente documento tuviese algún error, o el siguiente, o el siguiente. Lo único bueno era que el tiempo parecía pasar muy rápido, como en una especie de experiencia cercana a la muerte.

Había algo casi mágico en la cristalina pureza de la inutilidad social de ese trabajo y de la castrante rigidez del proceso que unía a los perfeccionadores de datos. Todos sabíamos que aquello era absurdo. Creo sinceramente que si las solicitudes hubieran sido para algo que tuviese un valor social más claro —registros para trasplantes de órganos, por ejemplo, o para conseguir entradas para [el festival de rock de] Glastonbury—, la sensación no hubiera sido tan negativa, no porque el proceso hubiera sido menos tedioso —un formulario

de solicitud es un formulario de solicitud—, pero el hecho de saber que a nadie le importaba el trabajo, que realmente no había nada de valor que dependiese de nuestro esfuerzo, me hizo sentir que aquello era una especie de prueba personal de resistencia, como un maratón olímpico de aburrimiento puro y duro.

Fue algo realmente extraño.

Al final, llegamos a un punto en el que unos cuantos de nosotros decidimos que ya no podíamos soportarlo más. Un día nos quejamos de que uno de los supervisores había sido grosero con nosotros, y a la mañana siguiente recibimos una llamada de la agencia de contratación para decirnos que nuestros servicios ya no eran necesarios.

Por suerte para Nigel, sus compañeros de trabajo eran todos empleados temporales que tampoco sentían la menor lealtad hacia la empresa, y por tanto no tenían razón alguna para guardar silencio sobre lo que estaba ocurriendo, al menos entre ellos. Muchas veces, en trabajos más a largo plazo, es difícil saber exactamente en quién se puede confiar y en quién no.

Si para algunas personas la ausencia de sentido exacerba el aburrimiento, para otras exacerba la ansiedad. Greg se pasó dos años trabajando como diseñador de publicidad digital en una pequeña empresa, «creando los molestos *banners* publicitarios que se pueden ver en la mayoría de las páginas web». En su opinión, todo el sector de creación de publicidad por internet es básicamente una estafa, ya que las empresas que diseñan estos *banners* han realizado estudios cuyos resultados dejan claro que los usuarios de internet apenas se percatan de su presencia y casi nunca se meten en ellos; sin embargo, esto no les ha impedido maquillar los datos y celebrar reuniones de trabajo con sus clientes en las que les presentan elaboradas «pruebas» de la efectividad de estos *banners*.

Dado que en realidad no funcionan, la satisfacción del cliente lo es todo. Los diseñadores tenían que satisfacer todos sus caprichos, aunque fuesen técnicamente complicados, autocomplacientes o absurdos.

GREG: Los clientes de alto nivel quieren que, pinchando en estos *banners*, se acceda a sus anuncios de televisión, y exigen complejos guiones gráficos con múltiples «escenas» y elementos obligatorios. Y algunos del sector de la automoción llegan y exigen que utilicemos Photoshop para cambiar la posición del volante o de la tapa del depósito de combustible en una imagen minúscula de un coche.

Estas exigencias tan rígidas había que cumplirlas a rajatabla, a pesar de que los diseñadores sabían muy bien que ningún usuario de internet podría ser capaz de distinguir unos detalles tan diminutos en una imagen que se mueve con rapidez y que apenas entra dentro de su campo de visión. Todo esto ya era difícilmente tolerable, pero cuando Greg leyó los mencionados estudios, en los que también se decía que, incluso en el supuesto de que el usuario se fijara en los *banners,* tampoco entraría en ellos, comenzó a sufrir síntomas de ansiedad clínica.

GREG: Ese trabajo me dejó claro que la ausencia de sentido aumenta el estrés. Cuando empecé a trabajar en aquellos *banners*, tenía la paciencia suficiente para soportar el proceso, pero cuando me di cuenta de que la tarea era inútil, toda esa paciencia se evaporó. Cuesta muchísimo esfuerzo superar la disonancia cognitiva que supone estar realmente interesado en el proceso mientras finges que te importa el resultado.

Al final, el estrés le resultó tan insoportable que renunció y se buscó otro trabajo.

El estrés fue otro tema recurrente en los testimonios recibidos. Cuando, como en el caso de Greg, el trabajo de mierda no solo conlleva tener que fingir que se trabaja sino además trabajar en algo que todo el mundo sabe —pero no puede decir— que es inútil, el nivel de tensión ambiental se va incrementando gradualmente, y a menudo hace que la gente acabe explotando de las formas más caprichosas. Ya conocemos a Hannibal, que gana extraordinarias cantidades de dinero redactando informes creados para su exhibición en reuniones comerciales farmacéuticas y que después se tiran a la basura. De hecho, la parte de su trabajo que él calificaría como de mierda se reduce a uno o dos días por semana —lo justo para pagar las facturas—, y el resto del tiempo se dedica a realizar investigaciones médicas dirigidas a la erradicación de la tuberculosis en el hemisferio sur, algo que nadie parece querer pagar. Esto le brinda la oportunidad de comparar el comportamiento de las personas en ambos tipos de trabajo:

HANNIBAL: Esa es otra de las cosas que he notado: el nivel de agresividad y estrés existente en un entorno de trabajo es inversamente proporcional a la importancia del trabajo

que se lleva a cabo allí. «¡El cliente se ha puesto hecho un puto basilisco porque su jefe le ha presionado para que tenga lista esta presentación para su reunión del lunes! ¡Amenaza con cancelar todo el jodido contrato a menos que se lo enviemos *mañana por la mañana*! ¡Tenemos que quedarnos trabajando hasta tarde para terminarlo! (No os preocupéis: pediremos algunas pizzas grasientas y cerveza caliente para hacerlo más llevadero...)». Esto es lo típico cuándo se realizan informes de mierda, mientras que, si se trabaja en algo realmente significativo, se suele crear una atmósfera más colaborativa en la que todo el mundo trabaja codo con codo por el bien común.

De forma similar, aunque pocos entornos laborales están completamente libres de crueldad y de guerra psicológica, muchos de mis colaboradores en este estudio tenían la impresión de que estas predominan sobre todo en entornos en los que todo el mundo sabe que, en realidad, no están haciendo gran cosa, aunque no lo quieran admitir.[8]

ANNIE: Hace un tiempo trabajé para una empresa de gestión de costes de atención sanitaria. En teoría me contrataron para formar parte de un equipo de tareas especiales que realizaba múltiples funciones.

Nunca me formaron para esto. En vez de realizar las tareas para las que supuestamente me habían contratado, mi trabajo consistía en:

- Extraer formularios de un archivo común e introducirlos en un software de trabajo.
- Resaltar campos específicos de estos formularios.
- Volver a meter los formularios en el archivo común para que otra persona hiciera algo más con ellos.

Eso sí, el trabajo tenía unas normas muy estrictas (no se podía hablar con los compañeros) y el entorno laboral era de los más opresivos que había visto nunca.

Un ejemplo concreto: durante mis primeras dos semanas de trabajo resalté mal una parte de los formularios, pero lo empecé a hacer bien tan pronto como me informaron del error. Sin embargo, durante el resto de mi estancia en esa empresa, cada vez que alguien encontraba uno de esos formularios erróneos, me llevaba aparte para reprochármelo. Cada vez, como si fuera un tema nuevo. Cada vez, como si la supervisora no supiese que todos ellos se habían hecho durante el mismo periodo y que, tal y como se lo recordaba cada maldita vez, ya no me había vuelto a pasar.

Estos pequeños actos de sadismo deberían resultarnos familiares a todos los que hemos trabajado en alguna oficina. Cabe preguntarse: ¿en qué estaba pensando realmente la supervisora de Annie cuando la llamaba una y otra vez para «hablarle» de un error que sabía perfectamente que había sido corregido hacía tiempo? ¿Es que acaso cada vez se olvidaba de que hacía tiempo que el error había sido corregido? No parece probable. Su comportamiento más bien

daba la impresión de ser un ejercicio del poder por el poder. La inutilidad del ejercicio —tanto Annie como su jefa sabían muy bien que no se consigue nada diciéndole a alguien que corrija un error que ya ha corregido— no era más que la manera en que su jefa le restregaba a Annie en la cara que esa era una relación de poder puramente arbitrario. Era un ritual de humillación que permite al superior demostrar quién es el jefe en el sentido más literal y que pone al subordinado en su lugar, sin duda amparándose en la idea de que los subalternos suelen ser culpables, cuando menos, de insubordinación mental y de resentimiento contra la tiranía del jefe, de la misma forma que los policías que golpean a sospechosos que saben que son inocentes se dicen que seguramente la víctima es culpable de alguna otra cosa.

ANNIE: Aguanté allí seis meses, y al final decidí que prefería morir antes que continuar. Sin embargo, tengo que confesar que esta fue la primera vez que pude ganarme la vida con un trabajo. Antes había sido profesora de preescolar, y aunque era una tarea importante, solo me pagaban 8,25 dólares la hora (en Boston).

Y esto nos lleva a otra cuestión: los efectos de este tipo de situaciones sobre la salud física de los empleados. Aunque no dispongo de datos estadísticos, los testimonios recibidos me permiten afirmar que las dolencias relacionadas con el estrés parecen ser una consecuencia habitual de los trabajos de mierda. He leído numerosos informes sobre la depresión y la ansiedad solapadas con síntomas físicos de toda clase, desde síndromes del túnel carpiano, que desaparecen misteriosamente cuando se deja el trabajo, hasta las que parecen ser crisis de enfermedades autoinmunes. La propia Annie también daba la impresión de estar cada vez más enferma y, en retrospectiva, parte de la causa parecía radicar en el enorme contraste entre los entornos de trabajo de su anterior empleo y el que nos ocupa:

DAVID: Intento imaginar lo que se debe sentir al cambiar un trabajo real, cuidando y enseñando a niños, por otro tan humillante y carente de sentido solo por poder pagar el alquiler. ¿Crees que habrá mucha gente en esta situación?

ANNIE: ¡Supongo que debe ser muy común! Los empleos mal pagados de atención infantil tienen una tasa de reemplazo realmente alta. Algunos profesionales del sector obtienen

formación adicional y pueden acceder a algo más estable, pero muchos de los que he visto marcharse (mujeres, en su mayoría) acaban en alguna oficina o comercio minorista.

Uno de los aspectos sobre el que suelo reflexionar es que pasé de un entorno en el que tocaba y me tocaban durante todo el día —cogiendo a los niños en brazos, abrazándolos, llevándolos a caballito, acariciándolos para que se durmieran— a un entorno en el que nadie hablaba, y ya ni hablemos de tocarse. En aquel momento no fui consciente del efecto que esto tenía sobre mi cuerpo, pero hoy me doy cuenta de que tuvo un enorme impacto sobre mi salud física y mental.

Sospecho que no solo Annie tiene toda la razón, sino que lo que describe es un ejemplo excepcionalmente crudo de lo que, de hecho, es una dinámica bastante habitual. Annie estaba convencida de que no solo su trabajo carecía de sentido, sino que la empresa entera no debería existir: en el mejor de los casos, lo que hacían era un gigantesco ejercicio de parcheado para intentar arreglar algunos aspectos del daño causado por un sistema sanitario estadounidense claramente deficiente, del cual formaba parte intrínseca. El problema era, por supuesto, que nadie podía comentar tal cosa en la oficina. De hecho, nadie podía comentar nada, y el aislamiento físico iba de la mano del aislamiento social; todo el mundo estaba obligado a permanecer dentro de su propia burbuja.

En entornos sociales tan reducidos y claramente desiguales pueden empezar a ocurrir cosas muy extrañas. En los años sesenta, el psicoanalista radical Erich Fromm sugirió que las formas «no sexuales» de sadismo y necrofilia tienden a impregnar los asuntos cotidianos de los entornos muy puritanos y fuertemente jerarquizados.[9] Y en la década de 1990, la socióloga Lynn Chancer combinó algunas de estas ideas con las de la psicoanalista feminista Jessica Benjamin para crear una teoría sobre el sadomasoquismo en la vida cotidiana.[10] Chancer descubrió que, a diferencia de los miembros de las subculturas BDSM, que son perfectamente conscientes del hecho de que se trata de juegos de fantasía, muchos miembros supuestamente «normales» de entornos jerárquicos acaban atrapados en una especie de variante patológica de la misma dinámica sadomasoquista: el (que está en el) nivel más bajo lucha desesperadamente para obtener una aprobación que, por definición, nunca va a llegar; y el (que está en el) nivel más elevado cada vez llega más lejos para reafirmar un dominio absoluto que todos saben que en realidad no es tal, ya

que si el nivel más alto fuese realmente tan todopoderoso, dominante y superior como pretende ser, no necesitaría tomarse tantas molestias para asegurarse de que los niveles más bajos reconocen su poder. Y, por supuesto, hay una diferencia más importante entre los juegos ficticios sadomasoquistas —sí, quienes los practican se refieren a ellos como «juegos»— y sus representaciones no sexuales en la vida real. En la versión ficticia, todos los parámetros se establecen cuidadosamente por anticipado y de mutuo acuerdo, y ambas partes saben que el juego puede detenerse en cualquier momento mediante la contraseña convenida. Por ejemplo, basta con que uno diga la palabra «naranja» para que el otro deje inmediatamente de verter cera caliente en el primero y se transforme del malvado marqués en un solícito ser humano preocupado por el bienestar del otro. (Incluso se podría decir que gran parte del placer obtenido por el sometido procede del hecho de que sabe que tiene la capacidad de detener su dominación a voluntad).[11] Esto es precisamente lo que brilla por su ausencia en las situaciones sadomasoquistas en la vida real: no se le puede decir «naranja» a un jefe. Los supervisores nunca acuerdan por anticipado de qué forma se puede o no se puede castigar a los empleados por los distintos tipos de infracciones, y si, como en el caso de Annie, un empleado es reprendido o humillado de alguna forma, sabe que no hay nada que pueda decir para detenerlo; no hay ninguna palabra de seguridad, salvo, tal vez, «dimito». El problema es que pronunciar esta palabra no solo detiene la humillación, sino la relación laboral en su conjunto, y ello puede llevar a un juego completamente distinto, en el que uno se ve en la obligación de mendigar para poder llevarse algo a la boca o para impedir que le corten la calefacción.

SOBRE LA DESGRACIA DE NO TENER DERECHO A LA PROPIA DESGRACIA

Lo que estoy sugiriendo, por tanto, es que la inutilidad misma de los trabajos de mierda tiende a exacerbar la dinámica sadomasoquista ya presente en cualquier relación jerárquica. No es algo inevitable (de hecho, algunos

supervisores son generosos y amables), pero la ausencia de cualquier sensación de objetivo común, de cualquier razón para creer que, de algún modo, las acciones colectivas realizadas mejoran la vida de las personas externas a la empresa, o tienen al menos algún efecto sobre ellas, tiende a magnificar todos los malestares, humillaciones, crueldades y resentimientos de la vida de oficina en la que, en última instancia, todo se reduce a intrigas y politiqueos.

A muchos, como en el caso de Annie, los aterrorizaban los efectos sobre la salud. Al igual que un prisionero en aislamiento total comienza invariablemente a sufrir daños cerebrales, el trabajador que se ve privado de toda sensación de propósito experimenta una atrofia mental y física. Nouri, el parcheador de códigos del incompetente psicólogo vienés al que conocimos en el capítulo 2, hizo una especie de diario de los sucesivos trabajos de mierda que había tenido y de sus efectos sobre su mente y su cuerpo:

NOURI:

Trabajo 1: Programador, empresa emergente (sin sentido).
Efecto sobre mí: Descubrí que es posible odiarse a sí mismo. Cogía un resfriado todos los meses. El síndrome del impostor destrozó mi sistema inmunitario.

Trabajo 2: Programador, empresa emergente (proyecto fruto del puro ego).
Efecto sobre mí: Me llevó tan al límite que hasta me perjudicó la visión, lo que me forzó a tomármelo con calma.

Trabajo 3: Diseñador de software, pequeña empresa (fraude).
Efecto sobre mí: Depresión habitual, incapaz de encontrar energía.

Trabajo 4: Diseñador de software, empresa emergente (condenada al fracaso).
Efecto sobre mí: La mediocridad y el miedo continuo debido a mi incapacidad para centrarme me paralizaron la mente; de nuevo, un resfriado al mes; mi renovado esfuerzo por motivarme mató mi sistema inmunitario. Trastorno por estrés postraumático. Mis razonamientos eran absolutamente mediocres.

Nouri tuvo la mala suerte de toparse con una serie de entornos corporativos

absurdos y/o abusivos, y solo logró mantener la cordura —o al menos eludir un colapso mental y físico— porque encontró un nuevo objetivo por el que luchar: comenzó a llevar a cabo un análisis detallado de las dinámicas sociales e institucionales que subyacen en los proyectos empresariales fallidos. De hecho se convirtió en antropólogo. (Esto me ha resultado extremadamente útil. ¡Gracias, Nouri!) Después descubrió la política y comenzó a dedicar tiempo y recursos a intentar destruir el sistema que había creado unos trabajos tan ridículos. Desde entonces, según nos dice, su salud comenzó a mejorar de forma muy notable.

Incluso en entornos de oficina relativamente benignos, la ausencia de sentido o de propósito acaba consumiendo a la gente; puede que no cause deterioro físico o mental, pero sí hace que los empleados tengan que luchar contra sentimientos de vacuidad e inutilidad. El prestigio, el respeto y la generosa remuneración que suelen ofrecer estos empleos no solo no mitigan, sino que en realidad aumentan esos sentimientos. Como le pasa a Lilian, los que tienen un trabajo de mierda pueden verse torturados en secreto por la idea de que se les paga más que a sus subalternos, que son los realmente productivos («¿Acaso no es eso una mierda?»), o porque los demás tienen razones legítimas para odiarlos. Esto hace que muchos no sepan cómo deberían sentirse; no hay ninguna guía moral disponible. Uno podría considerar que hay una ausencia total de pautas morales.

He aquí un ejemplo relativamente suave. Finn trabaja para una empresa que concede licencias de software por suscripción:

FINN: Su artículo sobre los «trabajos de mierda» me ha impactado desde que lo leí hace un par de años. Lo releo con frecuencia y lo menciono a mis amigos.

Soy director de apoyo técnico en una empresa de servicios de software, y mi trabajo parece consistir básicamente en asistir a reuniones, escribir y recibir correos electrónicos, comunicar cambios inminentes a mi equipo, servir como agente mediador entre los clientes y la junta directiva, y llevar a cabo evaluaciones de rendimiento.

Según reconoce el propio Finn, estas evaluaciones de rendimiento son totalmente innecesarias ya que «todo el mundo sabe quiénes son los vagos». De hecho, admite sin tapujos que la mayoría de las tareas que realiza son

innecesarias. El trabajo útil que hace es sobre todo de parcheador: resolver problemas causados por diversos procesos burocráticos innecesariamente enrevesados de la empresa. Además, la propia empresa es ya de por sí bastante innecesaria:

FINN: Aun así, mientras escribo esto hay una parte de mi cerebro que quiere defender mi trabajo de mierda, aunque solo sea porque me permite aportar dinero a mi familia. Creo que es ahí donde entra en juego la disonancia cognitiva. Desde un punto de vista emocional, no estoy para nada comprometido ni con el trabajo ni con la empresa; de hecho, si acudiese el lunes y el edificio hubiera desaparecido, ni la sociedad ni yo lo echaríamos de menos. Si hay alguna satisfacción que pueda extraer de mi trabajo es que me ha convertido en un experto a la hora de navegar por las aguas de una empresa desorganizada y conseguir llegar a buen puerto, pero, como podrá imaginarse, ser experto en algo que no tendría por qué existir no es precisamente muy gratificante.

Yo preferiría dedicarme a escribir novelas y artículos de opinión, cosa que ya hago en mi tiempo libre, pero me da miedo renunciar a mi trabajo de mierda y luego no ser capaz de llegar a fin de mes.

Este, por supuesto, es un dilema muy común: puede que el trabajo en sí sea innecesario, pero es difícil considerarlo algo malo si te permite dar de comer a tus hijos. Cabría preguntarse qué clase de sistema económico crea un mundo en el que la única forma de alimentar a los hijos es pasarse la mayor parte de la jornada laboral realizando inútiles ejercicios marca-casillas o resolviendo problemas que no deberían existir. Por otra parte, podríamos darle la vuelta a la pregunta y plantearnos si todo lo que hacemos realmente puede considerarse tan inútil como parece, dado que el sistema económico que creó estos trabajos también nos permite alimentar a los hijos. ¿Realmente queremos cuestionar al capitalismo por esto? Es posible que todos los elementos del sistema sean exactamente como deberían ser, por muy inútiles que parezcan.

Y al mismo tiempo no se puede desechar la idea de que hay algo que no funciona bien.

Muchos otros me hablaron, como Lilian, de la angustiosa disparidad existente entre las muestras de respeto que reciben de la sociedad y el conocimiento de lo que realmente hacen. Dan, un responsable de contratación en la sede de Toronto de una empresa británica, estaba convencido de que solo hacía una hora o dos de trabajo real a la semana, un trabajo que podría haber

hecho fácilmente desde su casa, y que el resto era completamente inútil. En su opinión, ponerse el traje y acudir a la oficina no era más que un elaborado ritual de sacrificio, una serie de gestos sin sentido que tenía que llevar a cabo para demostrar que era digno de un respeto que no se merecía. Incluso se preguntaba a menudo si sus compañeros de trabajo también sentían lo mismo que él:

DAN: Me parecía kafkiano que solo yo tuviera la desgracia de darme cuenta de lo estúpido que era casi todo lo que hacíamos, pero en lo más profundo de mí sentía que alguien más debía estar compartiendo esta pesadilla. ¡Todos teníamos que saberlo! Éramos seis personas en la oficina y todos éramos «jefes» [...]. En el edificio había más jefes que empleados. La situación era totalmente absurda.

En el caso de Dan, todos participaban en la pantomima. El entorno no era opresivo: los seis directivos y sus supervisores eran educados, amables y se apoyaban los unos a los otros. Comentaban el excelente trabajo que estaba haciendo cada uno y qué terrible sería para todos si uno de ellos dejase de formar parte del equipo, pero, en opinión de Dan, solo era una forma de consolarse mutuamente porque en su fuero interno todos sabían que en realidad no estaban haciendo casi nada, que su trabajo no tenía ningún valor social y que si no estuvieran allí, no pasaría nada. Y fuera de la oficina era aún peor ya que empezaron a considerarlo como el único miembro de su familia que realmente había llegado a ser algo en la vida. «Es muy difícil describir lo desesperado e inútil que me sentía; me consideraban un "joven profesional", pero ¿sabía alguno de ellos a qué me dedicaba en realidad?»

Al final, Dan dejó ese trabajo y se convirtió en profesor de ciencias en una comunidad de indios *cree* en el norte del estado de Quebec.

No ayuda en absoluto que, en situaciones como las descritas, los superiores tiendan a insistir en que las percepciones de inutilidad son obviamente absurdas. No siempre ocurre así: como hemos visto, algunos responsables se limitan a guiñar un ojo y sonreír, y unos pocos incluso acceden a comentar al menos parte de lo que está sucediendo. Sin embargo, dado que los

responsables de nivel medio suelen considerar que su papel consiste en mantener la moral y la disciplina de trabajo, a menudo sienten que su única opción es justificar la situación. (De hecho, esta es la única parte de su trabajo que no es inútil.) Por otra parte, cuanto más se asciende en la escala jerárquica, más inconscientes suelen ser los responsables, pero al mismo tiempo, más autoridad formal suelen tener.

Vasily trabaja como analista de investigación en el Ministerio de Asuntos Exteriores de un país europeo. Su oficina, según informa, tiene tantos supervisores como investigadores, y cada frase de cualquier documento de un investigador invariablemente acaba pasando por dos niveles jerárquicos para su lectura y revisión, luego se devuelve, y así varias veces hasta que deja de tener sentido. Por supuesto, esto sería más grave si hubiese una posibilidad de que alguien externo a la oficina leyese alguno de los documentos o, al menos, supiera de su existencia. Vasily intenta a veces informar de lo que ocurre a sus superiores:

VASILY: Si cuestiono la utilidad o el sentido de nuestro trabajo, mis jefes me miran como si viniese de otro planeta. Por supuesto: para ellos es crucial que el trabajo que hacemos no se vea como una solemne tontería. En este caso se eliminarían los cargos, y con ellos también los trabajos.

En este caso concreto no es el sistema económico capitalista el que crea miles de trabajos en todo el planeta (normalmente bien pagados, respetables y cómodos), sino más bien el moderno sistema de relaciones internacionales entre los servicios consulares, las Naciones Unidas y las instituciones creadas en Bretton Woods. Como en el resto de los sectores, cabe preguntarse cuáles de estos cargos son realmente útiles, y para qué. Es posible que algunos realicen un trabajo importante —evitar guerras, por ejemplo—, pero otros no hacen más que ordenar y reordenar el mobiliario. Más aún, hay partes del sistema que, al menos para los ciudadanos de bajo nivel, resultan totalmente superfluas. Según Vasily, esta percepción crea sentimientos de culpa y vergüenza.

VASILY: Cuando alguien me pregunta a qué me dedico, no quiero decirlo, ya que en realidad no hay nada que decir, nada de lo que estar orgulloso. Trabajar para un ministerio tiene una buena reputación, así que cuando les respondo que trabajo en el Ministerio de Asuntos

Exteriores, la gente suele reaccionar con una mezcla de respeto y desconocimiento. Creo que ese respeto lo hace todo aún peor.

Existen millones de maneras de hacer que un ser humano se sienta indigno de algo. Estados Unidos, a menudo pionero en esta clase de asuntos, ha logrado perfeccionar, entre otras cosas, un estilo arquetípico de discurso político que consiste en sermonear a los demás diciéndoles lo idiotas que son por pensar que tienen derecho a algo, un estilo al que podríamos llamar «reprimenda sobre los derechos». La reprimenda sobre los derechos tiene muchas formas y manifestaciones. Por un lado está la versión de derechas, que se centra en vilipendiar a los demás por pensar que el mundo les debe un medio de vida, un tratamiento médico cuando están gravemente enfermos, o una baja por maternidad, o seguridad en el trabajo, o igualdad ante la ley. Por otro lado está la versión de izquierdas, que consiste en decir a la gente que «revise sus privilegios» cuando afirman tener derecho a casi todo lo que precisamente no tienen los más pobres o los más oprimidos.

De acuerdo con estas normas, aunque a uno le den golpes con una porra y lo metan en la cárcel sin razón alguna, solo se puede quejar de la injusticia si especifica primero todas las categorías de personas a las que es más probable que les suceda lo mismo. Las reprimendas sobre derechos son especialmente pomposas y rebuscadas en Norteamérica pero, con el ascenso de las ideologías neoliberales, se han extendido por todo el mundo. En estas condiciones es comprensible que la demanda de un nuevo derecho —como el derecho a un empleo con significado—[12] pueda parecer un proyecto sin futuro; hoy en día ya es bastante difícil que nos tomen en serio cuando pedimos cosas que en teoría ya deberíamos tener.

La carga de las reprimendas sobre derechos recae muy especialmente sobre las generaciones más jóvenes. En la mayoría de los países ricos, el actual grupo de población de veinte a treinta años es la primera generación en más de un siglo que, en términos generales, puede esperar oportunidades y niveles de vida considerablemente peores de los que tuvieron sus padres, pero al mismo tiempo tienen que oír implacables sermones de la derecha y de la izquierda sobre su derecho a sentir que tal vez se merezcan otra cosa, lo cual

dificulta especialmente que los jóvenes puedan quejarse por tener empleos carentes de sentido.

Así pues, terminemos este apartado con el testimonio de Rachel, que expresa el horror de una generación.

Rachel era un prodigio de las matemáticas con una licenciatura en física, pero procedente de una familia pobre. Aspiraba a realizar estudios de posgrado, pero como las tasas universitarias en el Reino Unido se han triplicado en los últimos años y apenas contaba con asistencia financiera, se vio obligada a aceptar un trabajo como analista de riesgo de catástrofes en una gran compañía de seguros para poder pagarlos. Un año de su vida, se dijo a sí misma, pero no será el fin del mundo:

> RACHEL: Me dije: «Venga, que no va a ser para tanto: vas a aprender cosas nuevas, ganar dinero y de paso puedes hacer algunos contactos. No puede ser tan horrible». Aunque en lo más profundo de mi mente resonaba machaconamente otra cosa: «Mucha gente se pasa toda su vida realizando trabajos aburridos y agotadores a cambio de una miseria. ¿Por qué te crees tan especial y piensas que solo vas a pasar un año en un soso trabajo de oficina?».
>
> Eso último es un miedo muy extendido entre los *millenials* conscientes de sí mismos. ¡Por Dios, es que casi no puedo entrar en Facebook sin encontrarme algún artículo moralizante sobre los privilegios de mi generación y nuestra reticencia a cumplir con un maldito día de trabajo! Resulta difícil evaluar si mis estándares sobre lo que es un trabajo «aceptable» son razonables o, por el contrario, son el resultado de los «delirios de grandeza de la Generación Copo de Nieve» (como suele decir mi abuela).

Esta es, por cierto, una variante muy británica de la reprimenda sobre los derechos (aunque cada vez afecta a más países europeos): personas mayores que crecieron bajo la protección de un Estado de bienestar completo pero que se burlan de los jóvenes por pensar que tienen derecho a lo mismo. También había otro factor, aunque a Rachel le daba algo de vergüenza reconocerlo: el sueldo era realmente elevado, más de lo que ganaba cualquiera de sus padres. Para alguien que se había pasado toda su vida adulta como una estudiante sin blanca, trabajando con contratos temporales de teleoperadora o de camarera, podría estar bien probar por fin la vida burguesa:

> RACHEL: Ya había tenido trabajos «de oficina» y trabajos «chorras», así que un trabajo de oficina chorra no podía ser mucho peor. No tenía ni la menor idea de en qué profundidades

abisales de aburrimiento me iba a sumergir bajo el peso de la burocracia, la gestión incompetente y las innumerables tareas de mierda.

El puesto de Rachel venía exigido por la normativa vigente para las empresas de fondos de inversión, normativa que, como en muchos otros casos, su empleador no tenía intención de cumplir. Por tanto, un día típico consistía en: revisar cada mañana los correos electrónicos con datos sobre cuánto dinero podría perder cada delegación de la empresa en caso de alguna hipotética catástrofe, «limpiar» esos datos, copiarlos en una hoja de cálculo (reiniciando el programa al menos una vez, porque siempre se colgaba), y calcular una cifra de pérdidas totales; si de los cálculos se deducía que podía haber algún problema legal, Rachel tenía que retocar las cifras hasta eliminarlo. Este era el plan cuando las cosas iban bien, pero en un día malo o en un mes malo, cuando no había otra cosa que hacer, sus supervisores se inventaban elaborados ejercicios, obviamente inútiles, para mantenerla ocupada, como confeccionar «mapas mentales».[13] O simplemente la dejaban sin nada en absoluto que hacer, con la condición de que, cuando no tuviese nada que hacer, procuraría fingir que sí tenía:

RACHEL: El aspecto más raro (además del título) y más absurdo de mi trabajo era que, aunque se solía reconocer que en realidad no había suficiente trabajo que hacer, no se permitía demostrarlo claramente. Ni siquiera se podía entrar en Twitter o Facebook.

Mis estudios universitarios habían sido muy interesantes, y había tenido que trabajar mucho para superarlos, por lo que, como ya he dicho, no tenía ni idea de lo horrible que podía ser levantarse por la mañana para pasar todo el día sentada en una oficina intentando perder el tiempo sin que se notase mucho.

La gota que colmó el vaso llegó después de varios meses quejándome de la situación, cuando quedé con mi amiga Mindy para tomar algo después de una semana especialmente absurda. Me habían pedido que clasificase por colores un mapa mental que mostraba «las cosas que está bien tener, las cosas que tendría que tener y las cosas que me gustaría tener en el futuro». (No, yo tampoco tengo la menor idea de lo que significa.) Mindy también estaba trabajando en un proyecto absurdo muy similar, catalogando el contenido del periódico de la empresa que no leía nadie.

Se despachó a gusto conmigo, y yo me despaché a gusto con ella. Incluso pronuncié un largo y apasionado discurso en el que acabé gritando: «¡Ojalá subiera el nivel del mar y llegase el apocalipsis porque preferiría tener que pescar y defenderme de los caníbales con una lanza hecha de un jodido palo antes que tener que seguir haciendo estas putas gilipolleces!». Nos reímos con ganas durante un buen rato y después yo me eché a llorar. Dimití al día siguiente. Una de las grandes ventajas de haber hecho toda clase de pequeños

trabajos en la universidad es que siempre puedes volver a encontrar trabajo rápidamente.

Así que, sí, soy la reina de cristal de la Generación Copo de Nieve, que se funde con el calor de una oficina a una temperatura agradable, pero ¡Dios!, el mundo laboral es una mierda.

A pesar de empezar pensando que un «trabajo de oficina chorra» no sería el fin del mundo, Rachel se vio obligada a llegar a la conclusión de que de hecho prefería el fin del mundo.[14]

SOBRE LA DESGRACIA DE SABER QUE SE ESTÁ CAUSANDO DAÑO

Existe otra forma ligeramente distinta de sufrimiento social que también debe ser comentada: la desgracia de tener que fingir que se está aportando un beneficio a la humanidad cuando se sabe que en realidad se está haciendo justo lo contrario. Por razones obvias, esta forma de sufrimiento social es más común entre los proveedores de servicios sociales que trabajan para organismos del gobierno o para organizaciones no gubernamentales (ONG). La mayoría de estas tribulaciones se relacionan con rituales marca-casillas, al menos hasta cierto punto, pero muchas tienen que ver con el hecho de que los trabajadores son conscientes de que lo que hacen es peor que inútil: en realidad están perjudicando a las personas a las que supuestamente deberían ayudar. En la actualidad Shihi es artista, pero hace tiempo fue terapeuta comunitaria en la ciudad de Nueva York:

SHIHI: Soy titulada en trabajo social, y durante las décadas de 1990 y 2000 trabajé como terapeuta en un centro comunitario de salud mental en el Bronx.

A mis clientes los obligaban a seguir un «tratamiento» después de ser encarcelados por delitos menores (la ley sobre crímenes de Clinton), perder sus trabajos y viviendas por ello, o simplemente porque tenían que demostrar a los servicios sociales o a la Seguridad Social que necesitaban un SSI [siglas en inglés del ingreso mínimo de inserción] o cualquier otro subsidio para comida o alquiler porque sufrían una enfermedad mental.

Algunos sí estaban seriamente enfermos, pero muchos otros solo eran personas pobres en extremo acosadas de manera constante por la policía; sus condiciones de vida volverían «mentalmente enfermo» a cualquiera.

Mi trabajo consistía en realizar sesiones de terapia básicamente para decirles que todo era culpa suya y que mejorar sus propias vidas era su responsabilidad. Y si participaban

todos los días en las sesiones que, por otra parte, permitían a mi centro facturar a Medicaid, el personal debía copiar su historial médico y enviarlo a una oficina de la Seguridad Social para que pudieran optar a subsidios por discapacidad; cuanto más papeleo tuviese su expediente, mayores eran sus posibilidades.

Tenía grupos como «Control de la ira», «Habilidades para salir adelante», etc. ¡Eran cosas insultantes e irrelevantes! ¿Cómo se puede hacer frente a la falta de comida, o a controlar la ira contra la policía cuando está abusando de uno?

Mi trabajo era inútil y nocivo. Muchas ONG se aprovechan de la desgracia creada por la desigualdad. Ganaba muy poco con ese trabajo, pero aún me duele profundamente saber que era algo así como una proxeneta de la pobreza.

Es interesante e importante señalar que muchos de los empleados públicos de bajo nivel que hacen cosas absurdas y horribles en nombre de la burocracia son muy conscientes de lo que están haciendo y del daño humano que pueden provocar, aunque también saben que no deben mostrarlo cuando tratan con el público. Algunos intentan racionalizarlo, otros incluso obtienen un placer sádico, pero toda víctima del sistema que alguna vez se haya preguntado «¿cómo pueden estas personas estar en paz consigo mismas?», puede consolarse pensando que, en muchos casos, no pueden. Cuando Meena aceptó un trabajo para una delegación local del gobierno en una localidad costera inglesa apodada «Chabolas de Mar», le dijeron que trabajaría con personas indigentes, y en cierto modo así era:

MEENA: Mi trabajo no consistía en alojar, aconsejar o ayudar a los indigentes en modo alguno, sino en recopilar toda la documentación necesaria (documento de identidad, número de seguridad social, pruebas de ingresos, etc.) para que la unidad de alojamiento temporal pudiese reclamar los subsidios de alojamiento. Tenían tres días para entregarlo todo, y si no lo hacían o no podían hacerlo, yo tenía que solicitar a los asistentes sociales que los echasen del alojamiento temporal. Obviamente, las personas sin hogar con adicciones a las drogas suelen tener ciertas dificultades a la hora de aportar dos justificantes de ingresos, entre muchas otras cosas, pero ocurre lo mismo con quinceañeros abandonados por sus padres, veteranos de guerra con estrés postraumático y mujeres que huyen de la violencia doméstica.

En resumen, explica Meena, su trabajo era amenazar a personas sin hogar con la posibilidad de quedarse, una vez más, sin un techo bajo el que cobijarse, «y todo para que un departamento del gobierno pudiera reclamar una transferencia de dinero a otro departamento del gobierno». ¿Cómo se sentía?

«Me destrozó el alma.» Después de seis meses no pudo soportarlo más y ya no volvió a trabajar para el sector público.

Meena dimitió. Beatrice, que trabajó para otra institución local, tampoco pudo soportarlo cuando vio a unos colegas reírse abiertamente por unas cartas que se enviaban a los pensionistas y que contenían errores intencionados cometidos para confundir a los destinatarios a fin de poder cobrarles por retrasarse en algún pago. Según nos comentó, solo un pequeño grupo de colegas parecía obtener placer por confundir al público al que debían servir, pero ese grupo enrarecía notablemente un entorno de trabajo que, de otro modo, hubiera podido ser relajado y agradable. Intentó quejarse a sus superiores («¡Esto no está bien!»), pero la miraron como si se hubiese vuelto loca, así que aprovechó la primera oportunidad disponible para cambiar de trabajo. George, que trabaja para Atos, una empresa francesa subcontratada por el gobierno británico para eliminar al mayor número posible de ciudadanos de las listas de discapacidades (desde que envió su testimonio, más de dos mil personas han muerto poco después de ser declaradas «aptas para trabajar»),[15] aún aguanta a duras penas, y me informa de que todos los que trabajan en esa empresa son conscientes de lo que ocurre y «odian a Atos con silenciosa desesperación». En otros casos, algunos empleados del gobierno están convencidos de que son los únicos de su entorno que han descubierto lo inútil o lo destructivo que es su trabajo, aunque si se les pregunta si han comentado sus opiniones con sus colegas, casi siempre dicen que no, dejando abierta la posibilidad de que dichos colegas también estén convencidos de que son los únicos que se enteran de lo que pasa.[16]

Con estos últimos testimonios entramos en un territorio algo distinto. Gran parte de lo que sucede en los entornos de trabajo analizados es simplemente inútil, pero cuando se descubre que se está haciendo daño real a los demás, se añade una nueva dimensión de culpa y terror: culpa, por razones obvias, y terror porque en esos entornos suelen circular oscuros rumores sobre lo que puede ocurrirles a los delatores. Además, a nivel cotidiano, todo esto no hace más que incrementar la calidad y la cantidad del sufrimiento presente en esta clase de trabajos.

CONCLUSIÓN: SOBRE LOS EFECTOS DE LOS TRABAJOS DE MIERDA EN LA CREATIVIDAD HUMANA, Y POR QUÉ LOS INTENTOS DE AUTOAFIRMARSE DE MANERA CREATIVA O POLÍTICA CONTRA EL EMPLEO INÚTIL PUEDEN CONSIDERARSE UNA FORMA DE GUERRA PSICOLÓGICA

Permítanme concluir retomando la cuestión de la violencia psicológica.

Resulta difícil imaginar algo más pernicioso y dañino para el ser humano que, como dice Meena, verse obligado a cometer actos de arbitraria crueldad burocrática contra la propia voluntad; convertirse en una parte de la maquinaria que uno odia; convertirse, en definitiva, en un monstruo. Me he dado cuenta, por ejemplo, de que los monstruos más aterradores de la ficción no se limitan asustar, herir o matar a sus víctimas, sino que además las convierten en monstruos como ellos: vampiros, zombis, hombres lobo... Son especialmente aterradores porque no solo amenazan el cuerpo, sino también la mente. Se supone que esta es la razón por la que los adolescentes se sienten tan atraídos por ellos, ya que la adolescencia es precisamente el momento en el que la mayoría de nosotros tenemos que enfrentarnos por primera vez con el reto de no convertirnos en los monstruos que despreciamos.

Puede que los trabajos inútiles o insidiosos que se hacen pasar por un servicio público sean los peores, pero casi todos los trabajos mencionados en este capítulo pueden considerarse destructores de seres humanos, de un modo u otro. Los trabajos de mierda suelen provocar sentimientos de desesperación, depresión y aborrecimiento hacia uno mismo; son formas de violencia psicológica dirigidas a la esencia misma de lo que significa ser humano.

Si lo que he argumentado en el capítulo anterior es cierto —que la integridad de la psique humana, e incluso la del cuerpo (si realmente se puede distinguir entre estas dos cosas) depende de las relaciones con los demás y de la propia capacidad para influir en el mundo—, entonces estos trabajos difícilmente pueden ser otra cosa que violencia psicológica.

Con esto no quiero decir, sin embargo, que la mente humana no tenga formas de resistir. En este sentido convendría concluir este capítulo hablando

del resultado de la guerra psicológica, y documentar algunas de las formas que utilizan los trabajadores para mantener la cordura, implicándose para ello en otros proyectos; llamémoslo guerra de guerrillas. Robin, el empleado temporal que modificó su pantalla para que pareciese que estaba programando cuando en realidad estaba navegando por internet, utilizó su tiempo libre para llevar a cabo un trabajo gratuito de revisión para un gran número de entradas de Wikipedia (entre ellas, según parece, la de mi propia biografía), y para apoyar las iniciativas sobre monedas alternativas. Otros, por su parte, crean nuevos negocios, escriben guiones o novelas, o promocionan en secreto servicios de criadas sexis.

Y otros intentan evadirse creando mundos de ensueño, como hacía Walter Mitty,* un clásico mecanismo de defensa para los que están condenados a pasarse la vida en estériles entornos de oficina. Es probable que no sea una coincidencia que hoy en día muchas de estas ensoñaciones no impliquen ser un as de la aviación en la primera guerra mundial, casarse con un príncipe o convertirse en un galán rompecorazones, sino tener un trabajo mejor o incluso mucho mejor que el que se tiene. Boris, por ejemplo, trabaja para un «gran organismo internacional» redactando informes inútiles e innecesarios. Veamos su testimonio (en el que obviamente se burla un poco de sí mismo):

> BORIS: Está claro que es un trabajo de mierda porque lo he probado todo para superarlo —libros de autoayuda, furtivas pausas onanistas, llamar a mi madre para llorar, darme cuenta de que todas las elecciones importantes de mi vida han sido pura mierda—, pero sigo aguantando porque tengo un alquiler que pagar.
>
> Y lo peor es que la situación, que me deprime bastante, me obliga también a posponer mi verdadera vocación: ser asistente personal de Jennifer López o de Beyoncé (por separado o simultáneamente). Soy una persona muy trabajadora que siempre obtiene buenos resultados, por lo que creo que lo haría bastante bien. Tampoco me importaría trabajar para alguna de las Kardashian, especialmente Kim.

No obstante, la mayoría de los testimonios recurren a la creatividad como forma de desafío: la firme determinación con la que muchos intentan ser artistas, músicos, escritores o poetas sirve como antídoto para la inutilidad y la ausencia de sentido de su «verdadero» trabajo. Obviamente, es posible que en este caso la muestra tenga un sesgo más o menos importante, ya que los

testimonios enviados proceden en su mayor parte de mis seguidores de Twitter, una población que seguramente es algo más artística y política que la mayoría. Por tanto, no voy a especular sobre lo extendido que está este tema, aunque sí se pueden percibir algunas pautas de comportamiento interesantes.

Por ejemplo, los empleados contratados por una habilidad o capacidad concreta, pero a los que luego no se les da en realidad la oportunidad de utilizarla, pocas veces acaban ejerciéndola a escondidas cuando descubren que tienen mucho tiempo libre. Por lo general acaban haciendo otra cosa. Ya vimos en el capítulo 3 como Ramadan, el ingeniero que soñaba con trabajar en ciencia y tecnología de vanguardia, se rindió cuando descubrió que lo único que esperaban era que se sentara a hacer papeleo todo el día; en lugar de dedicarse a proyectos científicos, se dedicó a ver películas, leer novelas y estudiar la historia de los movimientos sociales egipcios. Este es un caso muy típico. Faye, que se ha planteado escribir un panfleto sobre «cómo mantener la mente intacta en entornos corporativos», habla de la música:

FAYE: El músico frustrado que llevo en mí encontró formas de estudiar música en silencio mientras estoy atrapado en mi mesa de despacho. Ya llevo un tiempo estudiando la música clásica india y he logrado asimilar dos de sus sistemas rítmicos. Los sistemas musicales de la India son abstractos, numéricos y no escritos, lo cual me brinda la posibilidad de practicar en mi cabeza sin que nadie se dé cuenta.

Esto significa que puedo improvisar música durante mis horas de oficina, e incluso incorporar los sonidos del mundo que me rodea. Puedo crear melodías a partir del tic tac del reloj durante las interminables reuniones, o convertir un número de teléfono en un poema rítmico. Puedo traducir las sílabas de la jerga corporativa y transformarlas en una especie de hip-hop, o interpretar las proporciones del mueble archivador como un ritmo muy complejo. Todo esto me ha protegido del insoportable aburrimiento de mi entorno de trabajo; incluso ofrecí una charla a algunos amigos sobre cómo utilizar juegos rítmicos para aliviar ese aburrimiento, demostrando cómo se puede convertir una reunión inaguantable en una composición funk.

Lewis, que se describe a sí mismo como un «falso banquero de inversiones» para una consultoría financiera de Boston, está escribiendo una obra de teatro. Cuando se dio cuenta de que su papel en la empresa no tenía ningún sentido, comenzó a perder motivación, y con ella la capacidad de concentrarse durante la hora o dos horas al día en las que realmente tenía que trabajar. Su

supervisor, un fanático del tiempo y de las «apariencias» al que parecía importarle muy poco la productividad real, daba plena libertad a Lewis con tal de que no se fuera del trabajo antes que él, pero lo que el propio Lewis describe como su complejo de culpa del medio oeste estadounidense lo llevó a intentar imaginar alguna forma de mantenerse ocupado:

LEWIS: Por suerte, tengo una mesa para trabajar de pie y mucho tiempo libre en el que me siento moderadamente culpable, por lo que durante los últimos tres meses he utilizado ese tiempo para escribir mi primera obra de teatro. Extrañamente, el proceso creativo comenzó más por necesidad que por deseo, ya que me di cuenta de que soy mucho más productivo y eficiente después de haber trabajado en una escena o un diálogo; para poder hacer mi trabajo lo mejor posible durante unos setenta minutos que tengo que trabajar cada día, necesito dedicar otras tres o cuatro horas a la redacción creativa.

Faye y Lewis son casos atípicos, ya que lo más habitual es que los que se sienten atrapados en una oficina sin nada que hacer en todo el día se quejen de lo difícil que resulta dedicar el tiempo libre a hacer otra cosa que valga la pena. Cabría pensar que el hecho de dejar a millones de jóvenes formados sin responsabilidades reales pero con acceso a internet —que en teoría es un enorme archivo de conocimiento humano y logros culturales— podría desencadenar una especie de Nuevo Renacimiento, pero no ha ocurrido nada ni remotamente parecido. Por el contrario, la situación ha suscitado un florecimiento de las redes sociales (Facebook, YouTube, Instagram, Twitter): formas de comunicación electrónica que se prestan a ser producidas y consumidas mientras se finge estar haciendo otra cosa. Estoy convencido de que esta es la principal razón del enorme auge de estas redes sociales, en especial si se tiene en cuenta que los trabajos de mierda han aumentado, pero que también lo ha hecho la «mierdificación» de los trabajos reales. Como hemos visto, las condiciones específicas varían considerablemente de un trabajo de mierda a otro: algunos empleados tienen supervisión constante y opresiva, otros tienen libertad casi total para hacer una tarea testimonial, y la mayoría está en algún punto intermedio. Sin embargo, en el mejor de los casos, la necesidad de estar disponible, de emplear una cierta energía en mirar por encima del hombro, de mantener una fachada, de no parecer demasiado absorto y de no colaborar demasiado con otros, todo esto se adapta mucho

mejor a la cultura de los juegos online, los comentarios en YouTube, los memes y las controversias de Twitter que a los grupos de rock, la poesía psicodélica o al teatro experimental creados durante el Estado de bienestar de mediados del siglo XX. Estamos siendo testigos del ascenso de aquellas formas de cultura popular que pueden producir y consumir los empleados de oficina durante los periodos de tiempo intermitentes y furtivos que tienen a su disposición en sus entornos de trabajo donde, aunque no tengan nada que hacer, no pueden reconocerlo abiertamente.

En algunas declaraciones también se quejaban del hecho de que las formas tradicionales de expresión artística no pueden llevarse a cabo bajo condiciones de mierda. Padraigh, un irlandés licenciado en Arte que se vio obligado a aceptar un trabajo sin sentido en una multinacional tecnológica extranjera, debido a las complejidades del sistema fiscal y de bienestar existente en Irlanda —que, según dice, hace casi imposible el autoempleo a menos que uno sea rico— se ha visto obligado a abandonar su verdadera vocación:

PADRAIGH: Pero lo que realmente me está matando es que al salir del trabajo me he vuelto incapaz de pintar, de seguir mis impulsos creativos para plasmar algo sobre el lienzo. Cuando estaba desempleado me centraba mucho en la pintura, pero no obtenía dinero por ello; y ahora que tengo dinero para comer, ya no tengo el tiempo, la energía o la claridad mental para ser creativo.[17]

Aun así, todavía consigue mantener una vida política como anarquista dispuesto a todo para destruir el sistema económico que no le permite seguir su vocación. Mientras tanto, James, un asistente legal de Nueva York, debe contentarse con pequeños actos de sutil protesta: «Como me paso todo el día en un entorno de oficina totalmente esterilizado, tengo la mente demasiado anestesiada como para hacer otra cosa que no sea consumir redes sociales», afirma. «Y en ocasiones me siento deprimido por todo ello: el aislamiento, la inutilidad, el cansancio... Mi único acto de rebeldía es llevar todos los días un pin con el símbolo anarquista de la estrella roja y negra. ¡Y no tienen ni puta idea de lo que significa!»

Por último, reproduzco la conversación que mantuve con Harry, un

psicólogo británico que, debido a las reformas educativas del primer ministro Tony Blair durante los años noventa, fue despedido como profesor y vuelto a contratar como «asesor de Proyectos» para determinar los efectos del despido de los profesores:

HARRY: Lo que de verdad me sorprende es que resulte asombrosamente difícil reasignar el tiempo por el que te pagan. Me hubiera sentido culpable si hubiese eludido las tareas más absurdas y hubiese empleado el tiempo en, por ejemplo, escribir una novela. Me sentía realmente obligado a dar lo mejor de mí para realizar las actividades por las que me habían contratado, incluso sabiendo que esas actividades eran inútiles.

DAVID: Este es un tema que aparece con frecuencia en los testimonios que recibo. Según he leído, los trabajos que deberían ser maravillosos, ya que pagan mucho dinero por hacer poco o nada, y a menudo ni siquiera insisten en que se finja trabajar, de alguna forma exasperan a las personas porque no son capaces de encontrar una forma de canalizar el tiempo y la energía hacia cualquier otra cosa.

HARRY: Bueno, hay una cosa que confirma esa pauta de comportamiento. Actualmente trabajo como responsable de formación en una terminal de autobuses; no es algo muy glamuroso, pero tiene mucho más sentido, y ahora estoy haciendo más trabajo independiente por puro placer (relatos cortos, artículos) del que hacía en un trabajo de mierda completamente carente de estímulos.

DAVID: ¡Puede que hayamos dado con algo!

HARRY: Sí, es muy interesante.

Por tanto, utilizar un trabajo de mierda para realizar otros proyectos no es fácil. Se requiere ingenio y determinación para coger un periodo de tiempo que primero ha sido aplastado y homogeneizado —como suele hacerse en lo que James denomina «entorno(s) de trabajo esterilizado(s)»— y luego dividido de manera aleatoria en fragmentos de duración impredecible, y utilizar ese tiempo para realizar proyectos que requieran reflexión y creatividad. Algunos lo logran porque previamente han dedicado una gran cantidad de su —presumiblemente finita— energía creativa para conseguir un estado de ánimo que les permita usar su tiempo para hacer algo más ambicioso que memes de gatos. No es que hacer memes de gatos sea algo malo en sí

mismo —he visto algunos realmente buenos—, pero me gustaría pensar que nuestra juventud está destinada a hacer cosas más importantes.

Los únicos testimonios recibidos cuyos remitentes sentían que habían logrado superar la destrucción mental causada por los trabajos de mierda, procedían de trabajadores que habían encontrado una forma de reducir esos trabajos a uno o dos días a la semana. Huelga decir que, desde el punto de vista logístico, por razones financieras o de carrera profesional, conseguir esto es extremadamente difícil, por no decir imposible. Hannibal es uno de los pocos ejemplos exitosos de los que disponemos. Recordemos que Hannibal es el consultor que redacta informes innecesarios para empresas de marketing por los que cobra hasta 12.000 libras esterlinas e intenta, si es posible, limitar su jornada de trabajo a un día a la semana; el resto de los días los dedica a otros proyectos que considera extremadamente útiles, pero que sabe que jamás podría financiar sin su otro trabajo.

HANNIBAL: Uno de los proyectos en los que estoy trabajando es la creación de un algoritmo de procesamiento de imágenes que pueda leer tiras reactivas de bajo coste de diagnóstico de pacientes de tuberculosis en los países en desarrollo. La tuberculosis es una de las enfermedades más mortíferas del mundo: se estima que hay casi ocho millones de infectados y que de ellos mueren al año un millón y medio. Realizar un simple diagnóstico aún sigue siendo un problema importante, por lo que si se pudiera mejorar el tratamiento de siquiera el 1 por ciento de esos ocho millones de pacientes infectados estaríamos hablando de mejorar la vida de varios miles de personas. Este trabajo, en el que ya hemos logrado resultados significativos, es muy gratificante para todos los implicados. Es exigente a nivel técnico y requiere la resolución de problemas complicados y un trabajo en equipo para alcanzar un objetivo en el que todos creemos; en definitiva, es todo lo contrario a un trabajo de mierda. Sin embargo, nos está resultando realmente difícil recaudar los fondos necesarios para continuar con este proyecto.

A pesar de haber empleado mucho tiempo y energía intentando convencer a varios ejecutivos del sector sanitario de que el proyecto tenía aspectos potencialmente lucrativos, solo logró recaudar lo suficiente para pagar los gastos del proyecto, por lo que ninguno de los que trabajan en él, incluido el propio Hannibal, reciben remuneración alguna. Por lo tanto, para poder financiar un proyecto que puede salvar vidas, Hannibal se ve obligado a redactar informes sin sentido para reuniones de marketing.

HANNIBAL: Cuando tengo la oportunidad, suelo preguntar a la gente que trabaja en relaciones públicas o en empresas farmacéuticas internacionales qué piensan de trabajos como el mío, y sus reacciones son interesantes. Si se lo pregunto a empleados más jóvenes que yo, tienden a pensar que les estoy haciendo una especie de prueba o intentando pillarlos en un renuncio; ¿estoy intentando que reconozcan que lo que hacen es inútil para poder persuadir a sus jefes de que los despidan? Y si se lo pregunto a empleados mayores que yo, normalmente empiezan diciéndome algo del tipo «Bienvenido al mundo real», como si fuera un adolescente que ha abandonado los estudios y que aún tiene que madurar para «entenderlo» y aceptar que uno no puede pasarse todo el día en casa jugando a la consola y fumando hierba. Debo admitir que cuando era un adolescente me pasé muchas horas haciendo justo eso, pero ya no lo soy; de hecho, suelo cobrarles cantidades absurdas de dinero por hacer informes absurdos, por lo que a menudo noto que, en un momento de reflexión interna, se preguntan quién es el que realmente no lo «entiende».

Hannibal está en el mejor momento de su carrera: un experto investigador que puede caminar con seguridad por los pasillos del poder corporativo. Además, es consciente de que, en el mundo profesional, interpretar bien su papel es absolutamente crucial: en este caso, saber que la forma siempre se valora más que el contenido, y todo indica que sabe interpretar ese papel con una habilidad extraordinaria.[18] Por tanto, se podría decir que sus trabajos son una especie de estafa con las que engaña al mundo corporativo. Incluso se lo podría considerar una especie de Robin Hood moderno en un mundo en el que, como él mismo dice, «hacer algo que merezca la pena es subversivo».

El caso de Hannibal es realmente inusual. Otros se dedican al activismo político, lo cual puede ser extremadamente positivo para la salud emocional y física del trabajador,[19] y suele ser más fácil de encajar en la fragmentada naturaleza del horario de oficina —al menos en el caso del activismo digital— que los proyectos creativos más convencionales. Aun así, el esfuerzo psicológico y emocional requerido para armonizar los intereses útiles y los trabajos de mierda suele ser descomunal. Ya he mencionado los problemas de salud de Nouri provocados por su trabajo, que comenzaron a remitir claramente cuando empezó a intentar sindicalizar su entorno de trabajo. Esto requería una gran disciplina mental, pero no tan grande como la que necesitaba para operar con efectividad en un entorno corporativo muy estresante en el que era consciente de que su trabajo no tenía la más mínima utilidad:

NOURI: Solía necesitar volverme «loco» para poder trabajar, es decir, abandonar mi «yo» y convertirme en otra persona que pudiera hacer el trabajo; después, solía necesitar un día para recuperarme, para recordar quién era en realidad. (De otro modo, me convertía en una persona áspera y quisquillosa y me enfurecía por las cosas más tontas, incluso en mi vida privada.)

Por tanto, tenía que encontrar toda clase de técnicas mentales para hacer mi trabajo más soportable, y las motivaciones más efectivas eran los plazos y la rabia. (Por ejemplo, fingir que habían menospreciado mi trabajo, y entonces tener que «enseñarles lo que vale un peine» con mi excelente productividad».) El problema era que en esos casos me resultaba muy difícil organizar las diferentes partes de mi yo, en especial las que siempre habían formado parte de mí y que se desequilibraban rápidamente.

Sin embargo, puedo quedarme trabajando hasta muy tarde en temas de organización relacionados con el trabajo, como enseñar a mis colegas a negociar, programar, gestionar proyectos, etc. En esos casos sí me encuentro a mí mismo, y mi imaginación y mi sentido de la lógica funcionan en perfecta armonía, al menos hasta que mi cuerpo dice basta y tengo que irme a dormir.

Nouri también percibía que trabajar en algo que valía la pena era otra cosa. Es cierto que, al contrario que Hannibal, no trabajaba en equipo, pero el mero hecho de trabajar para un objetivo útil y necesario le permitió empezar a recuperar su yo destrozado, y al final comenzó a promover un embrión de comunidad, al menos en la forma mínima en que se puede hacer desde un puesto de trabajo aislado:

NOURI: He comenzado a presentarme a otras personas diciendo que mi trabajo oficial es de programador y que mi trabajo real consiste en organizar los recursos humanos del centro de trabajo. Mi lugar de trabajo subvenciona mi activismo.

Hace poco encontré en internet a alguien muy parecido a mí; nos hemos hecho muy amigos, y desde la semana pasada me resulta mucho más fácil entrar en «la zona» para trabajar. Creo que es porque al fin hay alguien que me comprende. Para el resto de mis amigos «íntimos» soy un oyente activo, una caja de resonancia; en realidad no entienden lo que a mí me importa de verdad; sus ojos se ponen vidriosos cada vez que menciono mi activismo.

Sin embargo, aún sigo necesitando preparar mi mente para trabajar. Lo que hago es escuchar la canción *Varðeldur*, de Sigur Rós, con la que entro en una especie de trance de meditación, y cuando acaba ya estoy listo para lanzarme al trabajo.

Siempre es una buena idea terminar un capítulo tan desalentador como este con un tono algo más positivo, y estas historias demuestran que es posible

encontrar un objetivo y un significado incluso en los peores trabajos de mierda, y también que ello requiere no poco esfuerzo. El «arte del escaqueo», como se lo llama a veces en Inglaterra, puede estar muy desarrollado o incluso ser alabado en ciertos ambientes tradicionales de la clase trabajadora, pero para escaquearse como es debido parece hacer falta algo real de lo que uno se pueda escaquear.

En un verdadero trabajo de mierda, a menudo no está claro qué se supone que se debería hacer, qué es lo que se puede contar sobre lo que se hace o no se hace, a quién se le puede preguntar y qué se le puede preguntar, cuánto y hasta qué punto se puede fingir que se está trabajando, y qué clase de cosas se permiten cuando no hay trabajo. Es una situación realmente horrible en que los efectos sobre la salud y la autoestima suelen ser devastadores y la creatividad y la imaginación se desmoronan.

Las dinámicas del poder sadomasoquista suelen salir a la luz. (De hecho, se podría decir que, si no se realizan esfuerzos explícitos para evitarlo, casi siempre emergen en situaciones fuertemente jerarquizadas y carentes de contenido, y a veces acaban surgiendo a pesar de tales esfuerzos.) No es casual que al hablar de los efectos producidos por los trabajos de mierda me haya referido a ellos como «violencia psicológica». Esta violencia ha afectado a nuestra cultura, a nuestra sensibilidad, y sobre todo a nuestra juventud. A los jóvenes europeos y norteamericanos, en particular, pero cada vez más también a los del resto del mundo, se los prepara psicológicamente para realizar trabajos inútiles, se los entrena para fingir que trabajan, y se los conduce de distintas formas hacia puestos de trabajo que casi nadie piensa que puedan tener utilidad alguna.[20]

Cómo ha ocurrido esto y cómo se ha normalizado e incluso incentivado esta situación es un tema importante que veremos en el próximo capítulo. Es algo que necesita respuesta porque no cabe duda de que esto se ha convertido en una auténtica llaga en el alma colectiva de la humanidad.

5

¿Por qué proliferan los trabajos de mierda?

> Dicen que en las islas Sorlingas [...] los nativos han encontrado una forma precaria de ganarse la vida que consiste en que cada uno lava la ropa del otro.
>
> Chiste poco conocido del siglo XIX

> Sobrevendrá un paraíso burgués en el que todos podrán explotar a los demás, pero no habrá nadie a quien poder explotar. En términos generales, uno tiene que suponer que será parecido a lo que ocurre en una localidad de la que he oído hablar, cuyos habitantes se ganaban la vida lavándose la ropa unos a otros.
>
> WILLIAM MORRIS, 1887

Incluso en el supuesto de que los capítulos anteriores solo se refiriesen a aquellos tipos de empleo carentes de sentido que, de un modo u otro, siempre nos han acompañado —al menos desde los albores del capitalismo—, ya habría serios motivos para preocuparse, pero lo cierto es que la situación es

mucho más terrible. Hay razones de peso para pensar que el número total de trabajos de mierda, y lo que es peor, que el porcentaje del conjunto de trabajos así considerados por las personas que los ocupan, se ha incrementado con rapidez durante los últimos años, al mismo tiempo que lo hacía la «mierdificación» de las formas de empleo que sí son útiles. En otras palabras, este no es solo un libro sobre un aspecto del mundo del trabajo hasta ahora ignorado, sino sobre un problema social muy real: las economías de todo el mundo se están convirtiendo a marchas forzadas en enormes fábricas de producción de sinsentidos.

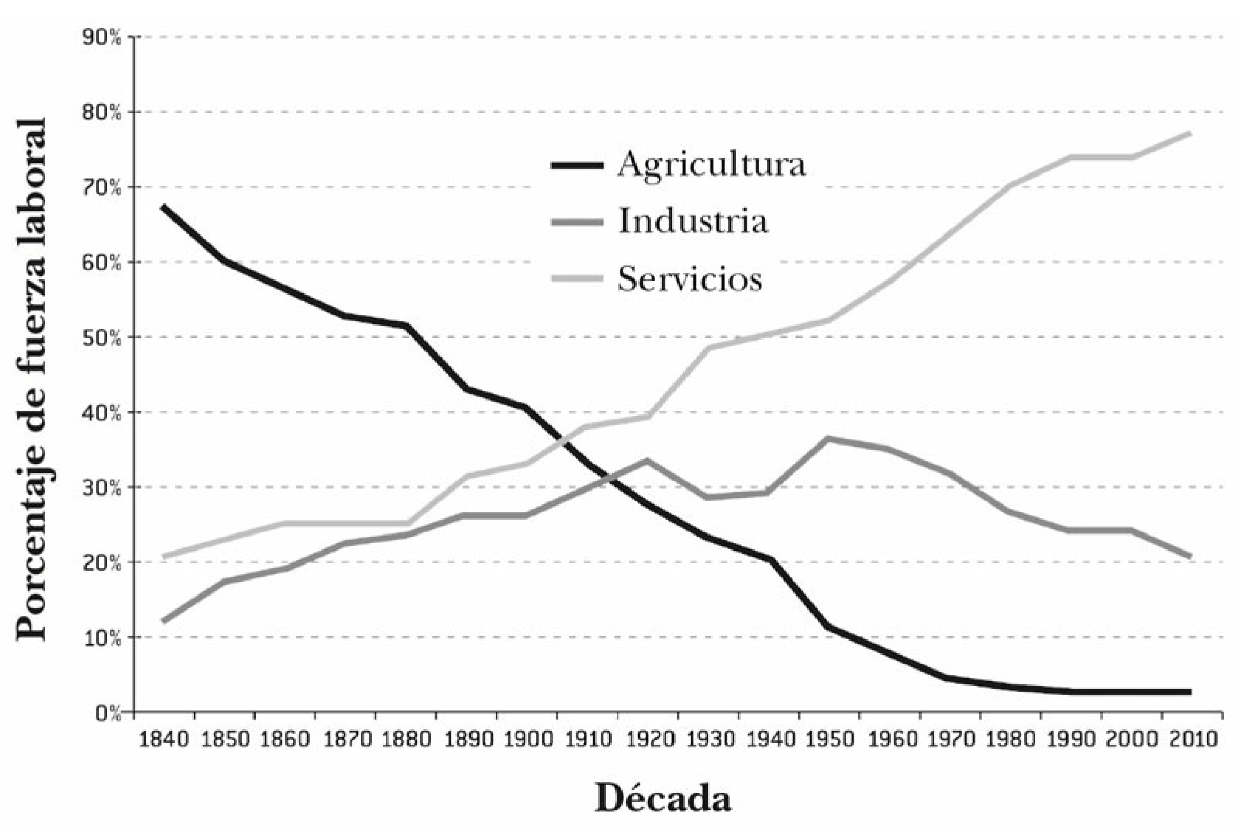
¿Cómo ha ocurrido esto y por qué ha recibido tan poca atención pública? En mi opinión, una posible razón es que con nuestro sistema económico actual esto es precisamente lo que se supone que nunca debería ocurrir. Al igual que el hecho de que mucha gente se sienta tan infeliz por recibir un salario a cambio de no hacer nada cuestiona los supuestos comúnmente aceptados sobre la naturaleza humana, el hecho de que para empezar exista tanta gente a la que le paguen por no hacer nada cuestiona todos nuestros supuestos sobre cómo deben funcionar las economías de mercado. Durante gran parte del siglo XX, los regímenes socialistas estatales, decididos a alcanzar el pleno empleo, tomaron la decisión política de crear trabajos ficticios, y sus rivales socialdemócratas en Europa y otras partes del mundo también pecaron de sobrecontratación en el sector público, e incluso implantaron programas de trabajo ficticio como la Works Progress Administration (WPA), tal y como hizo Estados Unidos en el punto álgido de la Gran Depresión. Se supone que todo esto ya había terminado con el colapso del bloque soviético y las reformas económicas globales implantadas durante los años noventa; si el chiste habitual en la Unión Soviética era «Nosotros fingimos que trabajamos; ellos fingen que nos pagan», en teoría la nueva era neoliberal se iba a basar ante todo en la eficiencia. Sin embargo, si nos fijamos en la estructura actual del empleo, da la impresión de que desde la caída del Muro de Berlín en 1989 ha ocurrido justo lo contrario.

Así pues, una de las razones de que nadie se dé cuenta es que muchas personas sencillamente se niegan a creer que el capitalismo pueda producir estos resultados, aunque para ello tengan que considerar sus propias

experiencias o las de sus amigos y familia como meras anomalías.

Otra razón por la que este fenómeno ha podido pasar inadvertido es que hemos desarrollado una forma de considerar los cambios en la naturaleza del empleo que parece explicar mucho de lo que vemos y oímos a nuestro alrededor a este respecto, pero que en realidad es algo profundamente engañoso: me estoy refiriendo al ascenso de lo que se conoce como «economía de servicios». Desde los años ochenta, todos los debates sobre cambios en la estructura del empleo han tenido que empezar reconociendo que en general se ha producido un declive constante del sector agropecuario y manufacturero y un aumento del «sector servicios», especialmente en los países ricos. He aquí, por ejemplo, un análisis típico a largo plazo y por sectores de la fuerza laboral de Estados Unidos (véase gráfico 2).[1]

GRÁFICO 2. *Distribución de la fuerza laboral por sectores, 1840-2010.*

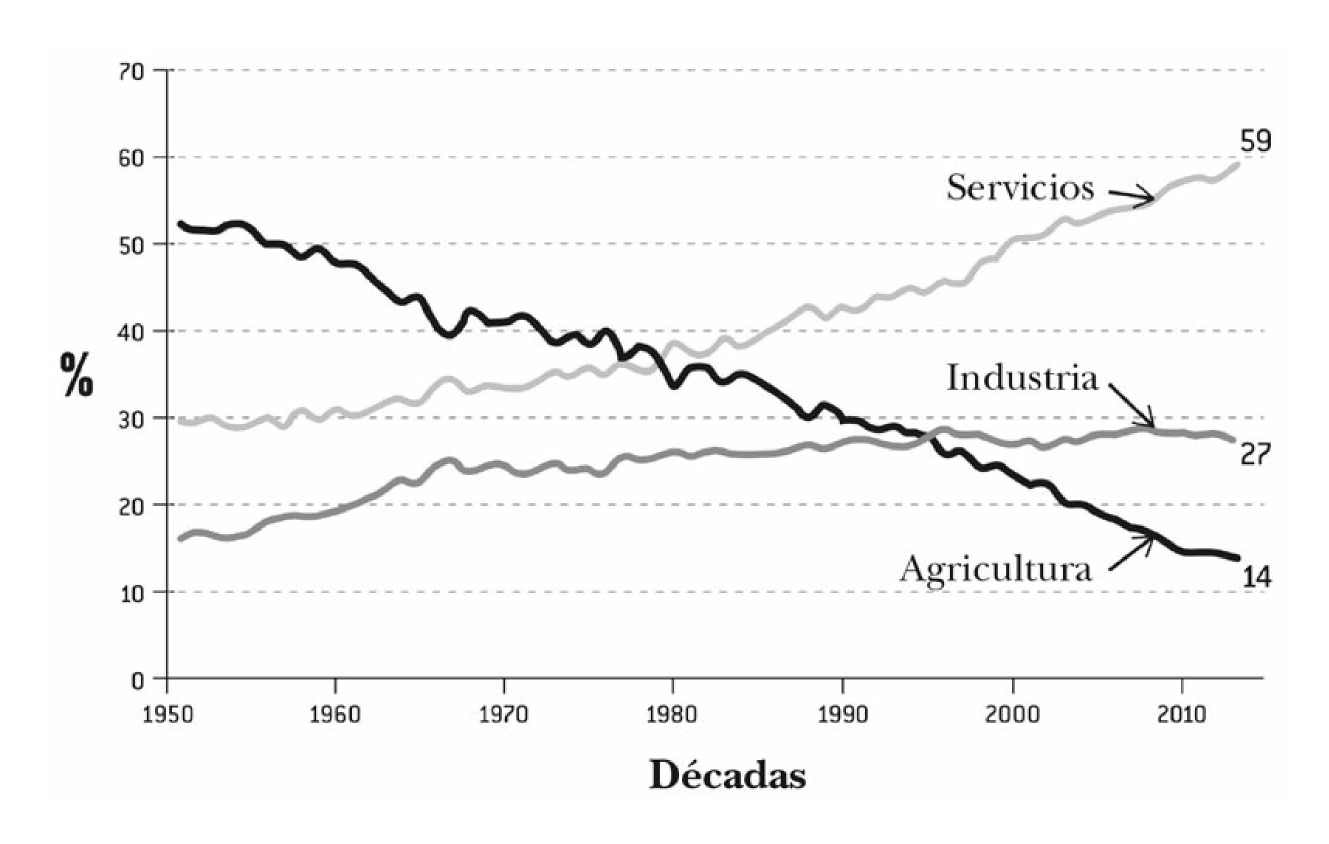


A menudo se da por sentado que el declive de las manufacturas en los

países ricos —que, por cierto, al menos en Estados Unidos no han caído tanto en términos de empleo pues en 2010 solo habían descendido hasta los niveles existentes antes del estallido de la guerra civil estadounidense [1861]— significa simplemente que se trasladaron hacia países más pobres. Obviamente, esto es cierto hasta cierto punto, pero es interesante señalar que pueden observarse las mismas tendencias generales incluso en los países a los que se exportaron esas manufacturas, como por ejemplo la India (véase gráfico 3).

El número de empleos industriales ha permanecido constante o incluso se ha incrementado ligeramente, pero en general la situación no es tan distinta.

GRÁFICO 3. *Contribución por sectores al PIB (%), India.*

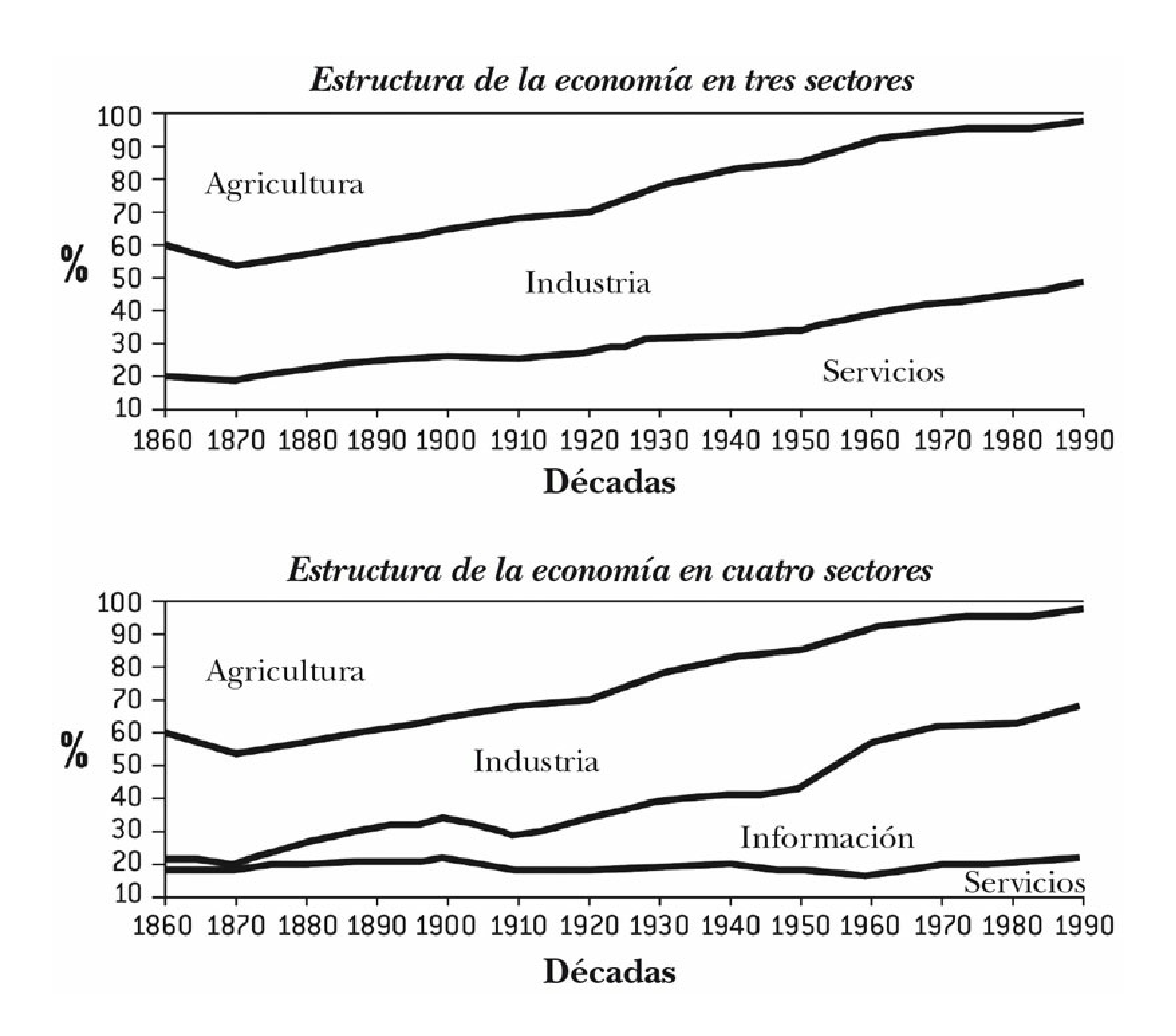


El verdadero problema es el concepto de «economía de servicios» en sí mismo, y hay una razón por la que pongo el término entre comillas. Cuando se dice que la economía de un país está dominada por el sector servicios da la impresión de que los habitantes de ese país se ganan la vida principalmente

sirviendo cafés o planchando pantalones. Es obvio que esto no es cierto, por lo que cabe preguntarse: ¿qué otra cosa pueden estar haciendo? Cuando los economistas hablan de un cuarto sector, o sector cuaternario (después de la agricultura, la industria y los servicios), suelen referirse a las finanzas, los seguros y las inmobiliarias, pero en 1992, el científico de la información Robert Taylor sugirió que sería más útil definirlo como sector de la información. Los resultados fueron muy reveladores (véase gráfico 4).

Como se puede comprobar, incluso en 1990 la proporción de la fuerza laboral compuesta por camareros, peluqueros, dependientes y similares era realmente pequeña, y se mantuvo notablemente constante, en torno al 20 por ciento, a lo largo de más de un siglo. La gran mayoría del resto de los incluidos en el sector servicios eran realmente administradores, consultores, oficinistas, contables, informáticos, etcétera, que también formaban parte de este sector en auge, especialmente a partir de los años cincuenta. Y aunque, hasta donde yo sé, nadie ha realizado por el momento un análisis exhaustivo de todo esto, el porcentaje de empleos relacionados con la información ya empezó a incrementarse durante la segunda mitad del siglo XX. Parece razonable llegar a la conclusión de que la mayoría de los nuevos empleos de servicios añadidos a la economía han sido de este mismo tipo.

GRÁFICO 4. *La información como componente de la economía.*



Y este es precisamente el sector en el que tienden a proliferar los trabajos de mierda. Obviamente, no todos los que trabajan en el sector de la información sienten que lo que hacen es inútil o innecesario (la categoría de Taylor incluye a científicos, profesores y bibliotecarios), y desde luego no todos los que creen tener un trabajo de mierda se dedican a la información, pero, si nos fiamos de nuestras encuestas, parece evidente que la mayoría de los clasificados como trabajadores de la información sí tienen la impresión de que la desaparición de sus puestos de trabajo tendría muy poco impacto en el mundo.

Estoy convencido de que es importante hacer hincapié en esto, porque, a pesar de la ausencia de datos estadísticos, durante la década de 1990 se

debatió mucho sobre el incremento de los trabajos orientados a la información y sobre su impacto en la sociedad. Algunos, como Robert Reich, exsecretario de Trabajo de Estados Unidos, hablaban del ascenso de una nueva clase media versada en tecnología, a la que llamaba «analistas simbólicos», que amenazaba con acaparar todos los beneficios del crecimiento y dejar a las anticuadas clases trabajadoras marchitándose en la pobreza; otros hablaban de los «trabajadores del conocimiento» y de la «sociedad de la información»; algunos marxistas incluso estaban convencidos de que nuevas formas de lo que llamaban «trabajo inmaterial» —basado en el marketing, el entretenimiento y la economía digital, que estaba introduciéndose en nuestras vidas cotidianas cada vez más saturadas de marcas— se habían convertido en el nuevo epicentro de la creación de valor, dando pie a profecías sobre la posible rebelión del proletariado digital.[2] Casi todo el mundo daba por supuesto que el incremento de estos trabajos tenía algo que ver con el ascenso del capital financiero, aunque no se pusieran de acuerdo en el cómo. Parecía tener sentido que, igual que los beneficios de Wall Street se obtenían cada vez menos de empresas comerciales o manufactureras, y cada vez más de la deuda, la especulación y la creación de complejos instrumentos financieros, un porcentaje cada vez mayor de trabajadores estuviese empezando a ganarse la vida manipulando abstracciones muy similares.

En la actualidad resulta difícil recordar el aura casi mística que tuvo el sector financiero en los años previos a 2008. Los financieros habían logrado convencer al gran público —y también a los teóricos de las ciencias sociales (me acuerdo muy bien de esto)— de que, con instrumentos como las obligaciones de deuda estructurada y algoritmos para realizar transacciones de alta velocidad, tan complejos que solo podían comprenderlos los astrofísicos, habían conseguido, como si fueran alquimistas modernos, crear oro de la nada utilizando medios que los demás ni siquiera podían empezar a comprender. Después, por supuesto, llegó la crisis, y resultó que la mayoría de esos instrumentos no eran más que estafas, y algunas de estas estafas ni siquiera eran especialmente sofisticadas.

En cierto modo se podría decir que la totalidad del sector financiero es una especie de estafa, ya que se suele presentar a sí mismo como el

instrumento para dirigir las inversiones hacia oportunidades rentables en el comercio y la industria, cuando en realidad apenas se dedica a esto. La aplastante mayoría de sus beneficios proviene de alianzas con el gobierno para crear, manipular y comerciar con diversas formas de deuda. Lo que realmente estoy planteando en este libro es que gran parte de lo que hace el sector financiero es una cortina de humo y un espejismo, y lo mismo digo de la mayor parte del sector de la información que lo acompañó en su ascenso.

En este punto volvemos a retomar la cuestión ya planteada en el capítulo anterior: si todas estas son estafas, ¿quién está estafando a quién exactamente?

UNA BREVE DIGRESIÓN SOBRE LA CAUSALIDAD LA NATURALEZA DE LAS EXPLICACIONES SOCIOLÓGICAS

En este capítulo, por tanto, quiero centrarme en la gran proliferación de los trabajos de mierda, así como ofrecer algunas razones de por qué se está produciendo esta proliferación.

Por supuesto, en los capítulos anteriores, especialmente en el capítulo 2, ya vimos algunas de las razones más evidentes de la creación de empleos inútiles: gerentes cuyo prestigio depende del número de asistentes administrativos o de subalternos que tienen a su cargo, extrañas dinámicas burocráticas corporativas, mala gestión, escaso flujo de información, etc. Todo esto es importante para entender el fenómeno general, pero en realidad no lo explica. Aún tenemos que preguntarnos: ¿por qué la probabilidad de que se produjesen estas perniciosas dinámicas organizativas fue mayor en 2015 de lo que había sido, por ejemplo, en 1915 o en 1955? ¿Acaso se ha producido un cambio en la cultura organizativa, o se trata de algo más profundo, tal vez de un cambio en el concepto mismo del trabajo?

Nos encontramos ante un problema clásico de la teoría social: el problema de los niveles de causalidad. La existencia de cualquier acontecimiento del mundo real puede explicarse por un cierto número de razones distintas, razones que, a su vez, se pueden clasificar en diferentes tipos. Si una sola persona se cae por una alcantarilla abierta, se puede atribuir a un despiste,

pero si se descubre que en una ciudad concreta se ha producido un súbito aumento de casos de personas que se han caído por alcantarillas, hay que buscar una explicación distinta: o se intenta averiguar por qué han aumentado tanto las distracciones o, más bien, por qué de repente hay tantas alcantarillas abiertas. Este es un ejemplo intencionadamente extravagante, así que veamos otro un poco más serio.

Al final del capítulo anterior, Meena señalaba que, aunque mucha gente de la que acaba siendo indigente tiene un historial de adicción al alcohol o a otras drogas o cualquier otro punto débil, muchos otros son adolescentes abandonados por sus padres, veteranos de guerra con estrés postraumático y mujeres que huyen de la violencia doméstica. No cabe duda de que si seleccionásemos una persona sin techo, que tiene que dormir en la calle o en un refugio y examinásemos su vida, encontraríamos que, en realidad, llegó a esa situación por una confluencia de varios de estos factores, normalmente en combinación con mucha mala suerte.

Por tanto, aunque no se puede decir que ningún individuo obligado a dormir en la calle lo hace solo porque es moralmente censurable, e incluso aunque todos los indigentes fuesen de alguna manera moralmente censurables, aun así sería poco probable que ello pudiese explicar el ascenso y caída de las tasas de personas sin vivienda a lo largo de las décadas, o por qué estas tasas varían de un país a otro en un momento determinado. Este es un punto crucial, en especial si se considera el tema en sentido opuesto. A lo largo de los siglos siempre hubo moralistas que han sostenido que los pobres son pobres por su bajeza moral: después de todo, según se nos recuerda con frecuencia, es fácil encontrar ejemplos de personas nacidas en la pobreza que han llegado a ser ricas gracias a su coraje, su determinación y su espíritu emprendedor; por tanto, los pobres no salen de la pobreza porque no han realizado el esfuerzo que *podrían* realizar. Esto suena convincente si uno se fija solo en los individuos, pero no lo es tanto cuando se examinan datos estadísticos comparativos que revelan que las tasas de movilidad ascendente entre clases fluctúan drásticamente a lo largo del tiempo. ¿Tenían los pobres estadounidenses menos ganas de mejorar su situación durante los años treinta que durante las décadas anteriores, o la Gran Depresión tuvo algo que ver con

eso? Y resulta aún más difícil mantener un enfoque puramente moralista cuando además se tiene en cuenta el hecho de que las tasas de movilidad también varían enormemente de un país a otro. Un niño nacido de padres con pocos medios en Suecia tiene muchas más probabilidades de hacerse rico que un niño en las mismas condiciones en Estados Unidos. ¿Debe concluirse de esto que los suecos tienen más determinación y espíritu emprendedor que los estadounidenses?

Dudo que la mayoría de los moralistas conservadores contemporáneos estén dispuestos a afirmar tal cosa.

Por tanto, es preciso buscar otra clase de explicación: acceso a la educación, por ejemplo, o el hecho de que los niños suecos más pobres no son ni de lejos tan pobres como los niños estadounidenses más pobres.[3] Esto no significa que las cualidades personales no ayuden a la hora de explicar por qué algunos niños suecos pobres acaban haciéndose ricos y otros no, pero son temas distintos y diferentes niveles de análisis. La pregunta de por qué una persona ha ganado un juego en vez de esa otra es distinta a la pregunta de cuán difícil de jugar es ese juego.

O por qué la gente juega a dicho juego, para empezar. Esta es una tercera pregunta. De manera similar, en situaciones como estas en las que asistimos a un profundo cambio social caracterizado por el aumento de los trabajos de mierda, en mi opinión tenemos que fijarnos no en dos, sino en tres niveles de explicación: 1) las razones particulares por las que un individuo concreto acaba sin vivienda; 2) las condiciones económicas y sociales que pueden incrementar los niveles de falta de vivienda (por ejemplo, un aumento de los alquileres o un cambio de la estructura familiar), y por último, 3) las razones por las que nadie ha intervenido para corregir esta situación. Podríamos considerar este último nivel como el político y cultural, el que también es más fácil de pasar por alto ya que se centra en cosas que *no* se están haciendo. Recuerdo claramente la primera vez que debatí sobre el fenómeno de los sintecho en Estados Unidos con mis amigos de Madagascar: se quedaron estupefactos al descubrir que en el país más rico y poderoso del mundo

pudiera haber gente durmiendo en la calle. «¿Es que no se avergüenzan los estadounidenses?», me preguntó un amigo. «¡Si son ricos! ¿No les molesta saber que el resto del mundo lo puede considerar como una vergüenza nacional?»

Tuve que reconocer que era una buena pregunta. ¿Por qué en ese momento los estadounidenses no consideraban que el hecho de que hubiese gente que tenía que dormir en la calle fuese una vergüenza nacional? En otros periodos de la historia del país, sin duda lo habrían sentido así. Si en la década de 1820, o incluso en la de 1940, un gran número de personas se hubiese visto obligada a dormir en las calles de las grandes ciudades, sin duda habría habido un clamor popular y se habrían tomado medidas. Puede que las medidas no fuesen necesariamente agradables: en algunos momentos se los hubiese metido a todos en asilos, y en otros, en viviendas protegidas; pero, fuese cual fuese la solución adoptada, no se los hubiera dejado languidecer en cajas de cartón en la vía pública. Desde la década de 1980, los estadounidenses, en vez de reaccionar con indignación ante el hecho de que haya ciudadanos que viven en tales condiciones sociales, se escudan en explicaciones del primer nivel, y concluyen que la carencia de vivienda no es más que el resultado inevitable de las debilidades humanas; los humanos son seres volubles, siempre lo han sido y no se puede hacer nada para cambiar este hecho.[4]

Por esta razón hago hincapié en que el tercer nivel es a la vez político y cultural, es decir, que está muy relacionado con lo que se supone que son las personas, qué se puede esperar de ellas, y qué pueden exigir razonablemente unas de otras. Estos supuestos, a su vez, tienen una enorme influencia a la hora de determinar qué asunto se considera que es político y cuál no. No pretendo sugerir que las opiniones populares sean el único factor importante. Las autoridades políticas con frecuencia ignoran la voluntad popular. Las encuestas nos dicen periódicamente que más o menos dos tercios de los estadounidenses están a favor de un sistema nacional de atención sanitaria, pero ningún partido importante ha apoyado jamás este sistema. Las encuestas también nos dicen que la mayoría de los británicos están a favor de reinstaurar la pena de muerte, pero ningún partido político importante ha apoyado nunca

esta medida.[5] Aun así, está claro que el ambiente cultural general constituye un factor importante.

En el caso de los trabajos de mierda, esto implica hacerse tres preguntas:

1. A nivel individual, ¿por qué la gente acepta realizar y aguantar sus trabajos de mierda?
2. A nivel social y económico, ¿cuáles son los condicionantes que han llevado a la enorme proliferación de los trabajos de mierda?
3. A nivel cultural y político, ¿por qué la «mierdificación» de la economía no se considera un problema social y por qué nadie hace nada al respecto?[6]

Gran parte de la confusión que rodea al debate sobre las cuestiones sociales en general puede asociarse al hecho de que la gente suele considerar las diferentes explicaciones como alternativas y no como factores que operan de manera simultánea. Por ejemplo, algunas personas me dicen que todo intento de explicar el fenómeno de los trabajos de mierda en términos políticos es un error; estos trabajos, sostienen, existen porque la gente necesita el dinero, como si esta consideración no se me hubiera ocurrido ya. El hecho de tener en cuenta los motivos subjetivos de los que aceptan estos trabajos se ve, por tanto, como una alternativa a preguntarse por qué tanta gente se encuentra en una posición en que la única forma de ganar dinero es aceptar estos trabajos.

A nivel cultural y político es aún peor. En los círculos políticamente correctos se ha llegado al acuerdo tácito de que solo se pueden adscribir motivos a las personas cuando se habla a nivel individual. Por tanto, cualquier mínima sugerencia de que los poderosos están haciendo algo distinto de lo que dicen estar haciendo, o incluso haciendo algo por razones distintas de las que declaran, es denunciada y rechazada inmediatamente como una «teoría conspirativa y paranoica».

Por tanto, atreverse a decir que algunos políticos de «ley y orden» o proveedores de servicios sociales pueden pensar que no les interesa hacer

gran cosa para solucionar los casos de carencia de vivienda se considera equivalente a decir que la carencia de vivienda solo existe por las maquinaciones de una sociedad secreta, o que el sistema bancario está gestionado por sabandijas.

COMENTARIOS DIVERSOS SOBRE EL PAPEL DEL GOBIERNO A LA HORA DE CREAR Y CONSERVAR LOS TRABAJOS DE MIERDA

Este tema es relevante porque cuando, en el artículo de 2013 sobre trabajos de mierda, sugerí que, aunque nuestro actual régimen laboral no fue diseñado de manera consciente, una razón por la que se ha permitido que continúe activo es que los efectos son de hecho bastante convenientes a nivel político para los que están en el poder, tal sugerencia fue muy criticada y tachada de tontería. Por tanto, otra cosa que puede hacer este capítulo es aclarar algunas cosas sobre este tema.

La ingeniería social existe. El régimen de trabajos ficticios que se aplicó en la Unión Soviética y en la China comunista, por ejemplo, fue creado conscientemente desde arriba, empleando para ello políticas gubernamentales de pleno empleo. Esto no admite discusión alguna, y casi todo el mundo reconoce que así era. No obstante, ningún alto mando del Kremlin o del Gran Salón del Pueblo publicó nunca una directriz que dijese: «Por la presente ordeno que todos los funcionarios comiencen a inventarse trabajos innecesarios hasta que se elimine por completo el desempleo».

La razón por la que estas órdenes no existieron nunca fue porque no hacían falta: la política aplicada hablaba por sí misma. Mientras no se dijese: «Hay que alcanzar el pleno empleo, pero no se deben crear trabajos que no se adapten a las siguientes normas» —y se dejase muy claro que esas normas eran de obligado cumplimiento—, los resultados eran bastante predecibles; los funcionarios locales hacían lo que tenían que hacer.

Aunque, que yo sepa, en los regímenes capitalistas tampoco se han emitido nunca directrices generales de este tipo, no deja de ser cierto que al menos desde la segunda guerra mundial todas sus políticas económicas se han basado

en el ideal del pleno empleo. Ahora bien, hay muchas razones para creer que, actualmente, la mayoría de los responsables políticos no desean realmente alcanzar este ideal, ya que un pleno empleo efectivo crearía demasiada «presión al alza sobre los salarios»; parece ser que a Marx no le faltaba razón cuando afirmó que, para que el capitalismo funcione como se supone que debe funcionar, es necesario que exista un «ejército de reserva de desempleados».[7] Sin embargo, también es cierto que «Más empleos» es uno de los pocos eslóganes políticos en los que tanto la izquierda como la derecha siempre se muestran de acuerdo,[8] aunque discrepen sobre las formas más expeditivas para crear dichos empleos. Las pancartas que exigen más empleos en las manifestaciones sindicales nunca especifican que tales empleos deben ser útiles; eso es algo que se da por sentado, lo cual, por supuesto, a menudo significa que en realidad muchos no lo serán. Del mismo modo, cuando los políticos de derechas exigen recortes fiscales para poner más dinero en manos de los «creadores de empleos», nunca especifican si esos empleos servirán para algo; se supone que si el mercado los crea es porque efectivamente van a servir para algo. En esta situación cabría decir que la presión política recae sobre aquellos que gestionan la economía, igual que en el caso de las directrices procedentes del Kremlin, solo que aquí el origen es más difuso y gran parte recae sobre el sector privado.

Por último, como ya he dicho, está el nivel de la política pública consciente.

Es posible que el funcionario soviético que genera un documento de planificación o el político estadounidense que pide la creación de más empleos, no sean plenamente conscientes de los posibles efectos de sus actos. Aun así, una vez que se crea una situación, incluso como efecto secundario involuntario, es de esperar que los políticos evalúen las consecuencias políticas generales de tal situación y que decidan qué hacer con ella (si es que toman alguna decisión).

¿Significa esto que los miembros de la clase política pueden realmente confabularse para mantener los empleos inútiles? Si bien parece una acusación muy osada, incluso conspirativa, consideremos la siguiente cita de una entrevista realizada al entonces presidente de Estados Unidos Barack Obama

sobre algunas de las razones por las que rechazó las preferencias del electorado e insistió en mantener un sistema sanitario privado y con ánimo de lucro:

> No pienso en términos ideológicos. Nunca lo he hecho [dijo Obama, siguiendo con el tema sanitario]. Todos los que apoyan el sistema de pagador único dicen: «Miren todo el dinero que se podría ahorrar en seguros y papeleo». Esto representa de uno a tres millones de empleos [ocupados por] personas que trabajan en Blue Cross Blue Shield, Kaiser y otras empresas. ¿Qué haríamos con ellas? ¿Dónde las emplearíamos?[9]

Animo al lector a que reflexione sobre esta cita porque se podría considerar algo así como una pistola humeante tras un asesinato. ¿Qué estaba diciendo el presidente? Estaba reconociendo que millones de empleos en empresas sanitarias privadas como Kaiser o Blue Cross son innecesarios, e incluso que un sistema sanitario socializado sería más eficiente que el actual ya que reduciría el papeleo innecesario y la duplicación de esfuerzos de docenas de empresas privadas competidoras. Sin embargo, también decía que tal cosa no era deseable por la misma razón: el principal motivo para mantener el sistema basado en el mercado es precisamente su ineficiencia, ya que es mejor mantener esos millones de trabajos de oficina básicamente inútiles que tener que buscar algo que hacer para todos esos oficinistas.[10]

Así pues, aquí tenemos al hombre más poderoso del mundo en aquel momento reflexionando públicamente sobre el logro legislativo más importante de su mandato, y lo que hace es insistir en que el aspecto más importante del acuerdo legislativo tomado es la conservación de los trabajos de mierda.[11]

En realidad, que una cultura política en que la «creación de empleo» es tan importante produzca estos resultados no debería sorprendernos (aunque, por alguna razón, de hecho se considera sorprendente), pero ello no explica por sí mismo las dinámicas económicas y sociales por las que se crean estos empleos. Durante el resto de este capítulo analizaremos estas dinámicas, y al final retomaremos brevemente la cuestión del papel del gobierno.

ACERCA DE ALGUNAS EXPLICACIONES FALSAS SOBRE EL INCREMENTO DE LOS TRABAJOS DE MIERDA

Antes de explicar qué fue lo que pasó realmente, es necesario desechar algunas explicaciones, muy habituales pero erróneas, del incremento del empleo aparentemente innecesario que suelen ofrecer los entusiastas del mercado. Dado que los libertarios, los «anarcocapitalistas», los seguidores de Ayn Rand o Friedrich Hayek y personas similares están habitualmente presentes en los foros económicos masivos, y dado que estos entusiastas del mercado están muy comprometidos con el supuesto de que, por definición, la economía de mercado no puede crear empleos que no sirven para nada,[12] los argumentos que utilizan se oyen con mucha frecuencia. Por tanto, es preciso abordarlos antes de continuar.[13]

Básicamente, tales argumentos se pueden clasificar en dos grandes grupos. En ambos se reconoce que al menos una parte de los que creen tener trabajos sin sentido en el sector público están en lo cierto, pero los del primer grupo sostienen que los que piensan lo mismo en el sector privado se equivocan; dado que las empresas en competencia nunca pagarían a trabajadores por no hacer nada, dicen, sus empleos necesariamente tienen que ser útiles de algún modo, aunque los propios empleados no lo puedan ver.

Los del segundo grupo reconocen que los trabajos inútiles de papeleo sí existen en el sector privado, e incluso que han proliferado en los últimos años, pero insisten en que los trabajos de mierda en el sector privado necesariamente tienen que ser fruto de alguna interferencia por parte del gobierno.

Un ejemplo perfecto del primer tipo puede encontrarse en un artículo de la revista *The Economist* publicado un par de días después de la aparición de mi artículo de 2013 sobre «trabajos de mierda».[14] Tenía todo el aspecto de ser una respuesta escrita de forma apresurada,[15] pero el hecho mismo de que ese bastión de la ortodoxia del libre mercado sintiese la necesidad de intentar contrarrestar mi argumentación casi al instante, demuestra que los editores habían considerado que suponía una amenaza ideológica. Su argumentación es la siguiente:

Durante el último siglo, la economía global se ha ido convirtiendo en algo cada vez más complejo: los bienes ofrecidos son más complejos, las cadenas de producción utilizadas para crearlos son más complejas, los sistemas de compra, venta y distribución son más complejos, los medios de financiación son más complejos, etc. Esta complejidad es lo que nos hace ricos, pero es enormemente difícil de gestionar. Tal vez se pudiese gestionar utilizando equipos de generalistas —artesanos que vigilasen el sistema desde la fase de diseño de un producto hasta la atención posventa—, pero es imposible que en un mundo así tal complejidad fuese económicamente viable (del mismo modo que los automóviles ubicuos y baratos hubieran sido imposibles en un mundo en el que equipos de mecánicos generalistas produjesen los coches artesanalmente uno a uno).

No, la forma eficiente de hacer las cosas es fraccionando los negocios en muchos tipos distintos de tareas y permitiendo un elevado grado de especialización. De esta forma se obtiene el equivalente oficinista de colocar una y otra vez la Tuerca A en el Tornillo B: papeleo, gestión de las minucias de las cadenas de provisión, etcétera. La fragmentación puede parecer inútil porque muchos trabajadores acaban realizando tareas muy alejadas de los extremos del proceso. Ya pasó el tiempo en el que por un lado entraba la mena de hierro y por otro salía el coche en marcha, pero la idea es la misma.

En otras palabras, el autor sostiene que cuando hablamos de «trabajos de mierda»[16] en realidad solo estamos hablando del equivalente postindustrial de los obreros de la cadena de montaje, aquellos con la poco envidiable obligación de realizar las tareas repetitivas e insoportablemente aburridas, pero necesarias para llevar a cabo complicados procesos de producción; a medida que las máquinas han ido sustituyendo a los obreros, esta clase de trabajos son los únicos que van quedando. (Esta postura a menudo se acompaña de un argumento bastante condescendiente sobre la supuesta arrogancia de los trabajadores: si hay tanta gente que piensa que sus empleos son inútiles es porque la educada fuerza laboral de hoy está llena de licenciados en filosofía o literatura del Renacimiento que creen estar hechos para cosas mejores, y que consideran que ser un mero engranaje en la maquinaria administrativa está por debajo de su dignidad.)

No creo que sea necesario profundizar demasiado en este segundo argumento pues es muy probable que el lector se haya encontrado miles de veces con distintas variantes de él. Todo aquel que cree realmente en la magia del mercado insistirá siempre en que cualquier problema, cualquier hecho injusto y cualquier absurdo que parezca proceder del mercado en realidad ha

sido provocado por la interferencia del gobierno. Esta afirmación es cierta porque el mercado es libertad, y la libertad es siempre buena. Al decirlo de esta forma parece una caricatura, pero he conocido a defensores del libertarismo muy dispuestos a sostener exactamente eso y casi exactamente con las mismas palabras.[17] El problema de este argumento, obviamente, es que se retroalimenta y no puede ser refutado. Dado que todos los sistemas de mercado existentes en la actualidad están regulados en mayor o menor medida por un gobierno, resulta fácil decir que los resultados favorables (por ejemplo, un elevado nivel de riqueza general) se deben al funcionamiento del mercado, y que los resultados desfavorables (por ejemplo, un elevado nivel de pobreza general) se deben a las interferencias del gobierno en el funcionamiento del mercado, y luego insistir en que la carga de la prueba recae en el que sostiene lo contrario. Pero no se requiere ninguna prueba porque básicamente se trata de una profesión de fe.[18]

Dicho esto, debo apresurarme a añadir que no pretendo afirmar que las normativas de los gobiernos no influyen en absoluto en la creación de trabajos de mierda, ya que claramente sí lo hacen (en especial del tipo marca-casillas); como hemos visto, hay sectores enteros, como el del cumplimiento corporativo, que no existirían si no fuese por las normativas gubernamentales. Sin embargo, el argumento que utilizan no es que estas normativas constituyan una de las razones del ascenso de los trabajos de mierda, sino que son la razón principal o incluso la única.

Resumiendo, tenemos dos argumentos: primero, que la globalización ha convertido el proceso de producción en algo tan complicado que se necesitan cada vez más empleados de oficina para gestionarlo, empleos que no son trabajos de mierda porque son necesarios; y segundo, que aunque muchos de ellos sí son trabajos de mierda, solo existen porque el incremento de las normativas gubernamentales no solo ha creado un número cada vez mayor de burócratas inútiles, sino que además ha obligado a las empresas a dar empleo a verdaderos ejércitos de empleados marca-casillas para mantenerlas a raya.

Ambos argumentos son erróneos, y creo que basta un único ejemplo para rebatirlos. Analicemos el caso de las universidades privadas de Estados Unidos. Tenemos dos cuadros, ambos extraídos del libro de Benjamin

Ginsberg *The Fall of the Faculty*, sobre la toma de poder de la administración en las universidades estadounidenses, que nos ofrecen todo lo que necesitamos saber. La primera muestra el crecimiento relativo de gestores y sus equipos en estas universidades; durante los treinta años reflejados en los cuadros, un periodo en el que las matrículas se dispararon, el número de profesores por alumno permaneció casi constante (de hecho, este número acabó siendo menor que al principio); al mismo tiempo, el número de gestores y en especial el de personal administrativo se infló hasta niveles nunca vistos (véase gráfico 5).

GRÁFICO 5. *Cambios en la oferta y la demanda de servicios administrativos, 1985-2005.*

Personal	+240 %
Administradores	+85 %
Matrículas de alumnos	+56 %
Profesorado	+50 %
N.º de instituciones que ofrecen licenciaturas	+50 %
N.º de licenciaturas ofrecidas	+47 %

FUENTE: Datos calculados a partir del NCES, «Digest», 2006.

¿Se debe esto a que el proceso de «producción» —en este caso, este proceso alude a la docencia, la lectura, la escritura y la investigación— se volvió el doble o el triple de complicado entre 1985 y 2005, y, en consecuencia, se hizo necesario todo un ejército de personal administrativo para gestionarlo?[19] Obviamente no. En este caso puedo hablar desde mi experiencia personal. Es cierto que las cosas han cambiado un poco desde que fui a la universidad en los años ochenta: los profesores utilizan PowerPoint en lugar de escribir en la pizarra, se crean blogs de clase, se usan herramientas de aprendizaje como Moodle, etc., pero todo esto es *peccata minuta*. Desde luego, nada ni remotamente comparable a avances como, por ejemplo, el envío de mercancías en contenedores, el estilo de producción japonés de «justo a tiempo» o la globalización de las cadenas de suministro. En general, los profesores continúan haciendo lo que han hecho siempre: dar clases, organizar seminarios, ofrecer tutorías y corregir trabajos y exámenes.[20]

¿Qué hay entonces de la intervención del gobierno? Ginsberg también nos ofrece una forma de refutar esta afirmación, y de nuevo con un sencillo cuadro (véase gráfico 6).

En realidad, la tasa de crecimiento de supervisores y administrativos en las instituciones privadas aumentó a más del doble que en las públicas, y parece en extremo improbable que la normativa gubernamental fuese la causa de que los empleos administrativos del sector privado aumentasen al doble de velocidad que los empleos de la propia burocracia del gobierno. De hecho, la única interpretación razonable de estas cifras es precisamente la contraria: las universidades públicas tienen que responder siempre ante la ciudadanía, y por tanto, sufren una presión política constante para reducir costes y no realizar gastos ineficientes. Puede que esto no impida que se den algunas prioridades curiosas (en la mayoría de los estados de Estados Unidos, el funcionario público mejor pagado suele ser el entrenador del equipo de fútbol o de baloncesto de una universidad estatal), pero sí tiende a limitar la facilidad con la que un decano recién nombrado puede decidir que, puesto que obviamente es alguien importante, es natural que tenga cinco o seis personas más trabajando a su cargo como administrativos, por lo que primero los contrata y solo después se pone a pensar qué trabajo asignarles. Los gerentes de las universidades privadas, por el contrario, solo responden ante su consejo de administración; los consejeros suelen ser muy ricos, y si no son criaturas del mundo empresarial, al menos están muy acostumbrados a moverse en un entorno con los mismos hábitos, por lo que tienden a considerar este tipo de comportamiento como algo absolutamente normal e inobjetable.

GRÁFICO 6. *Crecimiento administrativo en instituciones públicas y privadas, 1975-2005.*

	1975	**1995**	**2005**	**Cambio**
Supervisores y administrativos en universidades públicas	60,733	82,396	101,011	+66%
Supervisores y administrativos en universidades privadas	40,530	65,049	95,313	+135 %

FUENTE: Datos calculados a partir del NCES, «Digest», 2006.

El propio Ginsberg opina que el aumento del número y el poder de los gestores es una simple usurpación de poder, resultado de un profundo cambio en la que se supone que es la verdadera naturaleza de las universidades, así como en las razones que justifican su existencia. En los años cincuenta y sesenta aún se podía decir que las universidades eran de las pocas instituciones europeas que habían sobrevivido más o menos intactas desde la Edad Media. Curiosamente, aún se seguían gestionando en base al viejo principio medieval de que los implicados en una determinada forma de producción —ya fuese de piedras de cantera, de guantes de cuero o de ecuaciones matemáticas— eran los únicos que tenían el derecho de organizar sus propios asuntos, además de ser los únicos con la cualificación adecuada para hacerlo. Las universidades eran, básicamente, gremios de artesanos gestionados para y por los académicos, y su tarea más importante consistía, en primer lugar, en producir erudición, y en segundo lugar, en formar a nuevas generaciones de académicos y eruditos. Es cierto que desde el siglo XIX las universidades habían mantenido una especie de pacto entre caballeros con los gobiernos para formar funcionarios (y posteriormente burócratas corporativos) a cambio de que se las dejase en paz en todo lo demás, pero, en opinión de Ginsberg, desde la década de 1980 los gestores de las universidades perpetraron un golpe de Estado: arrebataron al gobierno el control de ellas y reorientaron las propias instituciones hacia objetivos totalmente distintos. Ahora es muy habitual que las universidades más importantes publiquen «documentos de visión estratégica» que apenas mencionan la parte académica y docente, y que se centran en «la experiencia de los alumnos», «la excelencia investigadora» (obtención de subvenciones), «colaboración con las empresas y el gobierno», etc.

Las personas familiarizadas con el mundo universitario pueden confirmar lo que estoy diciendo, pero la pregunta sigue siendo la misma: Si realmente hubo un asalto al poder, ¿cómo lograron los gestores salirse con la suya? Es de suponer que en 1880 también había gerentes universitarios a los que les hubiese encantado hacerse con el poder de esta forma y contratar a un séquito de subordinados. ¿Qué ocurrió en el siglo transcurrido para ponerles en

posición de lograrlo? Y, fuese lo que fuese, ¿qué relación tiene con el aumento de la proporción total de directivos, administrativos y chupatintas innecesarios que se produjo durante el mismo periodo fuera del mundo académico?

Dado que este periodo de tiempo es el mismo que ha sido testigo del ascenso del capitalismo financiero, puede que lo mejor sea volver al sector de finanzas, seguros e inmobiliarias para intentar comprender qué dinámica económica general provocó tales cambios. Si aquellos que, según *The Economist*, se dedican a gestionar complejas cadenas de suministro global, en realidad no están gestionando complejas cadenas de suministro global, ¿qué están haciendo exactamente? Y lo que sucede en esas entidades, ¿ofrece algún tipo de pista sobre lo que está ocurriendo en otros lugares?

POR QUÉ LA INDUSTRIA FINANCIERA PUEDE CONSIDERARSE UN PARADIGMA DE CREACIÓN DE TRABAJOS DE MIERDA

- Fusiones rápidas y sin fricciones.
- Instituciones de mercado interactivas y coordinadas.
- Cámaras de compensación virtuales y obligatorias.
- Ajustes marginales controlados.[21]

Aparentemente, por supuesto, los mecanismos directos que crean los trabajos de mierda en el sector de las finanzas, los seguros y los bienes raíces (sector FIRE, por sus siglas en inglés) son los mismos que operan en el resto de los sectores. En el capítulo 2 ya enumeré algunos de estos al describir los cinco tipos básicos de trabajos de mierda y cómo aparecieron. Los lacayos se crean porque los que ocupan un puesto de poder en una empresa ven a los subalternos como símbolos de prestigio; los esbirros se contratan por un deseo de superioridad (si nuestros rivales contratan a un prestigioso bufete de abogados, nosotros también debemos hacerlo); los parcheadores existen porque a veces a las empresas les resulta más difícil arreglar un problema que lidiar con las consecuencias; los marca-casillas están ahí porque en muchas grandes empresas son más importantes las pruebas de que una acción se está

llevando a cabo que la acción en sí misma; y los supervisores son básicamente los efectos secundarios de diversas formas de autoridad impersonal. Si las grandes empresas están concebidas como un juego complejo de fuerzas gravitatorias que tiran en muchas direcciones contradictorias, se podría decir que siempre habrá alguna atracción hacia al menos uno de estos cinco tipos de trabajos de mierda. Aun así, cabe preguntarse: ¿por qué no hay una fuerza mayor que tire en la dirección opuesta? ¿Por qué no se considera esto un problema serio? A muchas empresas les gusta ofrecer una imagen austera y eficiente.

En mi opinión, aquellos que crean, juegan con grandes cantidades de dinero y las destruyen en el sector de las finanzas, los seguros y los bienes raíces nos proporcionan el punto de partida perfecto para intentar responder a esta pregunta (en parte porque muchos de los que trabajan en este sector están convencidos de que casi todo lo que hacen es básicamente una estafa).[22]

ELLIOT: Durante un tiempo estuve trabajando para una de las «cuatro grandes» empresas de contabilidad financiera, que a su vez había sido contratada por un banco para ofrecer indemnizaciones a los clientes afectados por el escándalo de los seguros de protección de pagos [PPI, por sus siglas en inglés]. Nosotros cobrábamos por horas, pero la empresa contable cobraba por cliente y en consecuencia se dedicaba, de forma deliberada, a desinformar y desorganizar a su personal para que hubiera que rehacer los informes una y otra vez. Los sistemas y las prácticas de trabajo se cambiaban y modificaban de manera constante para asegurarse de que nadie pudiera adaptarse a la nueva situación y realizase el trabajo correctamente. De este modo, había que rehacer los informes y también ampliar los contratos.

Por si el lector no lo sabe, el escándalo de los PPI estalló en el Reino Unido en 2006 cuando se descubrió que un gran número de bancos habían aplicado políticas de seguros de protección de pagos no deseadas y a menudo muy perjudiciales para sus clientes. Los tribunales ordenaron la devolución de gran parte del dinero, y el resultado fue la aparición de todo un nuevo sector financiero organizado en torno a la resolución de las reclamaciones sobre los PPI. Y, tal y como dice Elliot, algunas de las empresas contratadas para resolver estas reclamaciones demoraban los procesos intencionadamente para rentabilizar al máximo sus contratos.

ELLIOT: La junta directiva sin duda estaba al corriente de estas prácticas, pero nunca se

comentaba de forma explícita. Como mucho, algún consejero podía decir: «Estamos ganando dinero gracias a una tubería agujereada; ¿arreglamos la tubería o dejamos que siga goteando?» (o algo similar). El banco en cuestión había apartado enormes sumas de dinero para pagar las indemnizaciones de los PPI.

Esta es una historia bastante común entre los testimonios recibidos; de hecho, me llegó información sobre varios casos similares relacionados con bufetes de abogados implicados en pagos de indemnizaciones por intoxicación por amianto. Cada vez que se destina una gran cantidad de dinero, por ejemplo varios cientos de millones, a indemnizar a un gran grupo de personas, hay que poner en marcha una burocracia para localizar a los demandantes, tramitar las reclamaciones y repartir el dinero. Esta burocracia suele incluir a cientos o incluso miles de personas gestionando el proceso y, dado que el dinero que paga sus salarios tiene la misma procedencia que las indemnizaciones, no hay grandes incentivos para funcionar de la forma más rápida y eficiente posible. ¡Sería como matar a la gallina de los huevos de oro! Según Elliot, esto producía a menudo «situaciones increíbles y surrealistas», como poner sedes en ciudades distintas para obligar a la gente a desplazarse de una a otra, o imprimir y destruir los mismos documentos media docena de veces, mientras se amenazaba con tomar acciones legales contra todo aquel que revelase esas prácticas a personas externas a la empresa.[23] La idea era, claramente, desviar la mayor cantidad de dinero posible antes de que llegase a los demandantes: cuanto más tiempo les llevase hacer su trabajo a los empleados de bajo nivel, más ganaba la empresa; pero por la peculiar dinámica analizada en el capítulo anterior, la inutilidad misma del ejercicio parecía exacerbar los niveles de estrés y de comportamiento abusivo.

ELLIOT: El cinismo era increíble. La empresa funcionaba como una especie de parásito. En consecuencia, el trabajo era extremadamente difícil y estresante: daba la impresión de que parte de su esquema de funcionamiento consistía en fijar objetivos imposibles y siempre en aumento para que se produjesen muchas renuncias y hubiese que contratar a más personal nuevo al que desinformar, y que, de este modo, la empresa tuviese una excusa para pedir a su cliente que ampliase aún más el contrato.

Huelga decir que la situación era desmoralizadora. Ahora trabajo en una empresa de limpieza, y es el empleo menos alienante que he tenido nunca.

DAVID: Parece que estamos ante una categoría totalmente nueva: ¡Trabajos que se hacen mal intencionadamente! ¿Crees que puede ser algo habitual?

ELLIOT: Por lo que he oído a otras personas de diversas empresas, todo el sector de los PPI funciona de este modo, aprovechándose de que, al parecer, solo las grandes empresas de contabilidad financiera tienen la capacidad de asumir ese tipo de contratos.

DAVID: Bueno, en mi opinión se podría argumentar que cualquier sistema que se dedique básicamente a la distribución de sumas de dinero tiene incentivos para crear el mayor número posible de parásitos intermedios. ¿Pero a quiénes estaban exprimiendo realmente? ¿A sus clientes?

ELLIOT: No estoy seguro de quién es el que realmente paga todo esto. ¿El banco? ¿Una compañía de seguros que aseguró al banco contra pérdidas por actividades fraudulentas? Por supuesto, en última instancia los que pagan siempre son los consumidores y los contribuyentes. Todo lo que necesitan saber estas empresas es cómo explotar el filón.

Ya en 1852, Charles Dickens se burlaba de los leguleyos en su novela *Casa desolada,* que narraba el caso ficticio de *Jarndyce y Jarndyce*. En esta novela, dos equipos de abogados mantienen viva la disputa sobre una enorme hacienda durante más de una generación, hasta que consiguen devorarla por completo, y finalmente declaran nulo todo el asunto y se desentienden del tema. La moraleja de la historia es que, cuando una empresa con ánimo de lucro tiene que ocuparse de distribuir una gran suma de dinero, lo más rentable para la propia empresa es hacerlo de la manera más ineficiente posible.

Está claro que esto es lo que hace básicamente todo el sector de las finanzas, los seguros y los bienes raíces: crear dinero (mediante préstamos) y después moverlo de un lado para otro, utilizando formas extremadamente complicadas y quedándose con una pequeña parte en cada transacción. El resultado es que los empleados del banco con frecuencia se quedan con la impresión de que todo el asunto tiene tan poco sentido como el hecho de que la empresa contable adiestre mal adrede a sus empleados para poder ordeñar la vaca del dinero. Un número sorprendentemente elevado de empleados de banca ni siquiera puede describir cuál se supone que es la verdadera justificación de su tipo concreto de banco.

BRUCE: Trabajo como contable de fondos en un banco custodio, y nunca he entendido del todo que es lo que hace este tipo de banco. Entiendo el concepto básico, pero siempre he pensado que lo que hacen no es más que añadir un nivel contable innecesario. En teoría, los bancos custodios salvaguardan abstracciones como acciones y bonos. ¿Cómo hacen esto, exactamente? ¿Pueden los piratas informáticos rusos robar estos conceptos abstractos? En mi opinión, todo el sector de los bancos custodios es absurdo.

Tal vez una de las posibles razones de este desconcierto sea que en los bancos el nivel general de miedo, estrés y paranoia parece ser mucho mayor que en otras empresas que hemos considerado hasta ahora. Los empleados están sometidos a enormes presiones para que no hagan demasiadas preguntas. Un banquero rebelde —que me describió con detalle las maquinaciones de los grandes bancos para primero presionar al gobierno a fin de que introduzca normativas a su favor y después esperar que todos los demás finjan que dichas normativas les han sido impuestas— me dijo que su situación es casi tan terrible como lo era declararse homosexual en los años cincuenta: «Hay mucha gente que ha leído “Sobre el fenómeno de los trabajos de m*erda”; conocen la realidad de nuestro sector y, sin embargo, están consumidos por el miedo a perder sus trabajos, y yo también, por lo que no hablamos de ello ni lo debatimos en público. Nos mentimos a nosotros mismos, y mentimos a nuestros colegas y a nuestras familias».

Estos sentimientos están por todas partes. Casi todos los empleados de banca que contactaron conmigo insistieron en el más absoluto secreto y en que eliminase cualquier detalle que los pudiese vincular con su empresa. Al mismo tiempo, muchos hicieron hincapié en lo catártico que era poder expresar por fin todo lo que les había rondado por la mente durante tantos años. He aquí, por ejemplo, el testimonio de Rupert, un refugiado económico de Australia que trabaja en la City de Londres, sobre la «mierdificación» en el seno de la institución financiera que le da empleo.

RUPERT: Está claro que el sector bancario en su conjunto no añade ningún valor y que es innecesario, pero dejemos esto a un lado por un momento y centrémonos en que hay personas en este mundillo que no hacen absolutamente nada, literalmente. Es cierto que no hay muchos porque la banca es una mezcla bastante extraña: en general no hacemos nada, pero dentro de esa nada suele haber eficiencia, meritocracia y austeridad.

El ejemplo más flagrante es el del departamento de Recursos Humanos (RR. HH.), el

animador del banco. En algún momento, el banco se dio cuenta de que todo el mundo lo odiaba y de que sus empleados eran conscientes de ello, por lo que se propuso intentar que su personal no se sintiese tan mal. Para ello, RR. HH. creó una intranet que anunció diciendo que era una especie de «comunidad» interna, como Facebook. El problema era que nadie la utilizaba por lo que empezaron a intentar obligarnos a todos a usarla, lo que nos hizo odiarla aún más. Después intentaron engatusarnos mediante mierda sensiblera o «blogs internos» que no importaban a nadie, pero aun así pasábamos de ella

Ya llevamos tres años con esto. En la página de intranet imitadora de Facebook solo hay comentarios cursis sobre la empresa de algunos empleados de RR. HH., a los que solo responden otros empleados de RR. HH. diciendo: «¡Bien dicho! ¡Totalmente de acuerdo!». No tengo ni idea de cómo pueden soportarlo. Es un verdadero monumento a la falta de cohesión y coherencia en el mundo de la banca.

Otra cosa que suelen hacer de vez en cuando es promover las donaciones o contribuciones a obras o instituciones benéficas. Yo nunca participo porque, aunque estoy a favor de estas donaciones, me niego a realizarlas a través del banco; para ellos no es más que un gran acto publicitario que intenta elevar la moral interna y aparentar que la banca no se dedica a apropiarse del trabajo de los demás mediante la usura. Se fijan un «objetivo» de, por ejemplo, el 90 por ciento de participación —todo «voluntario»—, y durante un par de meses intentan conseguir que la gente se apunte; y si no lo haces, toman nota de tu nombre y van a preguntarte por qué no lo has hecho. En las últimas dos semanas empezamos a recibir correos automatizados que fingen ser del consejero delegado «animándonos» a participar. La última vez llegué a preocuparme seriamente por la posibilidad de perder mi trabajo, lo cual para mí hubiera sido muy grave porque estoy en este país con un visado de trabajo y no podría permanecer en él si pierdo el empleo, pero logré pasar el trago.

Es increíble el número de horas que se emplean en perseguir a estos «voluntarios» o, por utilizar un término más apropiado, a estos «voluntarios forzosos».

El trabajo de contribución benéfica a realizar no tiene ningún sentido: cosas como pasarse dos horas recogiendo basura o repartir sándwiches a los indigentes, que los empleados realizan llegando y marchándose a toda prisa del lugar en sus coches caros. Gran parte de estas obras de caridad vienen condicionadas por los premios del tipo «Mejor empresa para la que trabajar en X», que son los que estipulan los criterios sobre lo que se considera «obras de caridad»; el banco tiene que cumplir estos criterios para ser elegible, lo que a su vez le ayuda a la hora de contratar a más gente. Solo Dios sabe cuántas horas se pasan al día haciendo este tipo de cosas.

Bueno, pasemos a otra cosa: el tío que lleva los horarios...

Después de enumerar algunos puestos de trabajo que podrían ser fácilmente automatizados y que parecen existir para ofrecer un empleo a alguien, Rupert termina con el por lo visto es el trabajo más inútil de todos:

RUPERT: Por último, están los responsables de nivel medio. El otro día tuve que obtener la aprobación de uno de estos responsables, por lo que me metí en el sistema de solicitudes de aprobación. Había una lista de veinticinco responsables de nivel medio y solo conocía a

uno de ellos. ¿Qué hace esta gente todo el día? ¿No les preocupa que descubran que no aportan nada y acaben trabajando en un McDonald's?

Según los responsables intermedios que contactaron conmigo, en muchos casos la respuesta a «¿Qué hace esta gente todo el día?» sería, como mínimo: «No mucho». Por tanto, de acuerdo con la valoración realizada por Rupert, en los niveles más bajos de la escala de poder, la competencia y la eficiencia parecen ser los valores imperantes, pero cuanto más se asciende en esa escala menos se cumplen estos valores. El testimonio de Rupert es fascinante desde muchas perspectivas, como, por ejemplo, cuando dice que las competiciones artificiales funcionan como mecanismos de «mierdificación», algo que ya habíamos detectado en muchos otros contextos. Muchas de las locuras realizadas por los gobiernos locales del Reino Unido, por ejemplo, tienen su origen en un deseo similar, el de ser nombrados «mejor ayuntamiento» de una región determinada, o incluso de todo el país. En todos estos ejemplos, las competiciones desencadenan un frenesí de rituales marca-casillas, y en el caso concreto que cuenta Rupert se llega hasta el extremo de realizar ridículas simulaciones de beneficencia en las que se exige a los empleados presentes que participen para que la empresa pueda decir a sus futuros empleados que ha sido escogida como una de las mejores empresas para trabajar. La mayoría de lo que podía leerse en el testimonio de Rupert aparecía también en otros testimonios procedentes de grandes instituciones financieras: la confusa mezcla de eficiencia frenética, estresante y casi mágica de algunos departamentos con el claro aletargamiento de otros; todo ello en un contexto en el que nadie estaba seguro de qué es lo que hacía el banco o incluso si al menos era una empresa legítima. El problema es que estas cuestiones no podrían siquiera debatirse.

Otro tema común es que muchos de los que trabajan en instituciones financieras —en un grado mucho mayor que los que trabajan en otras grandes empresas— no saben muy bien de qué forma contribuye su trabajo al del conjunto de la institución. Irene, por ejemplo, trabajó para varios grandes bancos de inversión en *onboarding*, es decir, que se dedicaba a verificar si los clientes del banco (en su caso, fondos de cobertura de alto riesgo y fondos de

capital riesgo) cumplían con la normativa vigente. En teoría se deberían evaluar todas las transacciones realizadas por el banco. Era obvio que el proceso estaba corrompido ya que el trabajo real se externalizaba a sedes ubicadas en las Bermudas, Mauricio o las islas Caimán («donde los sobornos son baratos»), que nunca encontraban nada turbio. Sin embargo, dado que una tasa de aprobación del 100 % podría resultar algo sospechosa, de vez en cuando era preciso realizar toda una obra de ingeniería para simular que a veces sí encontraban problemas. Por tanto, Irene hacía un informe diciendo que los evaluadores externos habían dado luz verde a la transacción, y un consejo de control de calidad se dedicaba a revisar el informe de Irene y a encontrar erratas y otros fallos menores. Acto seguido había que informar a otra división del número total de «fallos» de cada departamento para que los incluyese en una tabla estadística, tabla que, a su vez, permitía a todos los implicados pasarse varias horas a la semana debatiendo en una reunión si alguno de estos «fallos» era real o no.

IRENE: Había una casta de trabajadores de mierda situada aún más arriba en la división que tenía que tabular estos datos, y eran los analistas de datos. Su trabajo consistía en recopilar los datos y pasarlos por un complejo software para obtener bonitas imágenes. Luego, sus jefes llevaban estas bonitas imágenes a sus propios jefes, que las utilizaban para aliviar la incomodidad inherente al hecho de que no tenían ni idea de qué significaban las imágenes que estaban viendo, ni tampoco de qué hacían el resto de los equipos. En [el Gran Banco A] tuve cinco jefes en dos años, y en [el Gran Banco B] tuve tres. La mayoría eran escogidos por los peces más gordos, y se los instalaba cómodamente en sus castillos de mierda. Lo peor era que, en muchos casos, esta era la forma que se utilizaba para cumplir con la cuota de asignación de puestos de gestión a las minorías.

Así pues, tenemos de nuevo la misma combinación de fraude, fingimiento (nadie podía hablar sobre las sospechosas sedes de las islas Caimán y similares) y un sistema diseñado para no ser comprendido, que después fue puesto en manos de directivos que no tenían ni idea de lo que ocurría, sobre todo porque no tenía sentido; no era más que un ritual carente de significado. Lo que no está nada claro es si alguien en la cúspide de la cadena trófica —los analistas de datos, los ejecutivos de paso o incluso los peces gordos— conocía realmente la inutilidad de todo ello.

Por último, además del estrés, la tensión y los plazos habituales, las relaciones interpersonales sadomasoquistas habituales y los temerosos silencios habituales (es decir, todas las cosas que suelen ocurrir cuando se organizan proyectos sin sentido en sentido jerárquico descendente), también estaba la intensa presión sobre los empleados para que participasen en un conjunto variado de rituales diseñados para demostrar que la institución se preocupaba por los demás. En el caso de Irene no eran falsos actos de caridad, sino pretenciosos seminarios posmodernos que la llevaron hasta las lágrimas.

IRENE: Además de los análisis de datos, estaban los atroces y condescendientes seminarios sobre «flexibilidad» y «concienciación». No, no puedes trabajar menos horas, recibir un salario mayor ni escoger qué proyectos de mierda puedes rechazar, pero sí puedes asistir a este seminario en el que el banco te va a contar cuánto valora la flexibilidad.

Los seminarios de concienciación eran aún peores pues intentaban reducir la insondable belleza y la increíble tristeza de la experiencia humana a los crudos actos físicos de respirar, comer y cagar: respira conscientemente, come conscientemente y caga conscientemente, y tendrás éxito en los negocios.

Todo ello, presumiblemente, para recordar al empleado que si reduce su vida al puro nivel físico, el hecho de que algunas abstracciones sean más «reales» que otras y de que algunas tareas de oficina parezcan tener un objetivo legal, moral o incluso económico y otras no, en realidad no es tan importante. En la práctica, esto implica que se prohíbe admitir que uno está participando en un ritual sin sentido, y luego se obliga a asistir a seminarios en los que los gurús contratados sostienen que, «si se analiza con detenimiento, ¿acaso no es todo lo que hacemos un ritual sin sentido?».

Lo que los casos de Elliot, Rupert e Irene que acabamos de comentar nos han proporcionado son visiones parciales y muy localizadas en empresas grandes y complejas, porque ninguno de ellos tenía una visión panorámica y general. Tampoco está muy claro que alguien la tenga. Es de suponer que los altos mandos de la empresa de Irene, que nombran ejecutivos procedentes de minorías para su departamento de control, son conscientes de que la mayor parte de lo que ocurre en esa área de la empresa es inútil e innecesario, pero es posible que ni siquiera ellos sepan exactamente cómo y por qué. Además, no creo que fuese posible realizar algún tipo de encuesta encubierta para

determinar qué porcentaje de empleados de banca creen secretamente que su trabajo es absurdo y en qué departamentos tienden a estar concentrados. Lo más parecido a una visión general que pude encontrar me llegó de un tal Simon, que había trabajado en una serie de grandes bancos internacionales como responsable de riesgos, lo cual, en sus propias palabras, significa «encontrar y analizar problemas en sus procesos internos».

SIMON: Me pasé dos años en un banco analizando los procesos de pago y operaciones críticas con el único objetivo de averiguar cómo podría un empleado utilizar los sistemas informáticos para cometer robos y fraudes, y recomendar posibles soluciones para impedirlo. Acabé descubriendo, por casualidad, que la mayoría de los empleados ignoraban por qué hacían lo que hacían; solo sabían que tenían que introducir tal cosa en el sistema, seleccionar una opción del menú y teclear algunos datos, pero no sabían para qué servía.

El trabajo de Simon consistía básicamente en ser el ojo que todo lo ve, encargado de determinar cómo encajaban las numerosas unidades operativas del banco y eliminar cualquier incoherencia, vulnerabilidad o redundancia que pudiera encontrar. En otras palabras, es difícil encontrar a alguien mejor cualificado para responder a la pregunta que nos ocupa. He aquí sus conclusiones:

SIMON: En mi opinión, bastante conservadora por cierto, el 80 por ciento de los sesenta mil empleados del banco eran innecesarios porque sus trabajos podían ser realizados por algún programa informático o no eran necesarios en absoluto porque los programas habían sido diseñados para permitir o replicar procesos absurdos.

En otras palabras, cuarenta y ocho mil de los sesenta mil empleados no hacían nada útil o nada que no pudiera realizar fácilmente una máquina. En opinión de Simon, estos eran trabajos de mierda *de facto*, incluso aunque los propios empleados no contasen con los medios para evaluar o analizar colectivamente la situación y tuviesen que guardarse sus sospechas. Dicho esto, ¿por qué los altos directivos del banco no lo descubrieron y no hicieron nada al respecto? Bueno, la forma más sencilla de responder a esta pregunta es observar lo que ocurrió cuando Simon sugirió algunas reformas:

SIMON: En una ocasión creé un programa que resolvía un serio problema de seguridad y fui

a presentarlo a un ejecutivo en una reunión en la que estaban presentes sus veinticinco asesores. La hostilidad a la que tuve que enfrentarme durante y después de la reunión fue tremenda, y me fui dando cuenta de que mi programa automatizaba todo lo que a ellos les pagaban por hacer a mano. No es que lo disfrutasen ya que era un trabajo tedioso, monótono y aburrido, pero, a pesar de que mi programa costaba apenas el 5 por ciento de lo que se les pagaba a esos 25 asesores, no quisieron saber nada del asunto.

Encontré muchos otros problemas similares y siempre planteé soluciones pero, en el tiempo que estuve allí, jamás se pusieron en práctica mis recomendaciones porque en todos los casos resolver los problemas hubiera supuesto que perdieran sus empleos las personas que solo estaban allí para dar sensación de poder al ejecutivo al que asesoraban.

Por tanto, incluso en el supuesto de que estos empleos no hubieran sido creados como trabajos de lacayo, acabaron siendo conservados como tales. Es verdad que la amenaza de la automatización es un problema recurrente en toda gran empresa —conozco casos de empresas en las que los programadores van al trabajo con camisetas que dicen: «Si no te largas te sustituyo por un pequeño código»—, pero en este caso y en muchos otros similares, el problema llegaba hasta lo más alto, hasta los propios ejecutivos que (si, por ejemplo, están implicados en algún tipo de capital riesgo) se enorgullecían al mismo tiempo de la implacabilidad con la que absorbían a otras empresas y les endosaban enormes deudas al forzar recortes de personal en nombre de la eficiencia. Estos mismos ejecutivos se enorgullecían de su inflado número de subalternos. De hecho, si Simon está en lo cierto, se comportaban de esa manera porque eso es precisamente lo que se hace en un gran banco: formar una serie de séquitos feudales y que cada uno de ellos sirva a algún noble y señorial ejecutivo.[24]

SOBRE ALGUNOS ASPECTOS EN LOS QUE EL FEUDALISMO GERENCIAL SE PARECE AL FEUDALISMO CLÁSICO Y SOBRE OTROS ASPECTOS EN LOS QUE NO SE PARECE

> El quintil superior está aumentando su tamaño y sus ingresos porque se apropia de todo el valor creado por los trabajadores realmente productivos de los quintiles inferiores. Cuando las clases superiores roban a todas las

> demás, necesitan mucha más fuerza laboral de protección para mantener seguro su botín robado.
>
> KEVIN CARSON

Si retomamos el ejemplo del feudalismo del capítulo 2, todo lo que acabamos de comentar tiene mucho más sentido. En aquel momento utilizaba a los señores feudales y a los siervos como metáfora, pero en el caso de los bancos no queda muy claro cuánto hay de metáfora y cuánto de verdad pura y dura. Como señalé en su momento, el feudalismo era básicamente un sistema redistributivo: los campesinos y los artesanos producían cosas de forma más o menos autónoma, y los señores se quedaban con una parte de esa producción, normalmente mediante un complejo entramado de derechos legales y tradiciones («extracción jurídico-política directa» es la frase técnica que aprendí en la universidad),[25] y la repartían entre sus sirvientes, lacayos, guardias y demás subalternos y, en menor medida, la utilizaban para financiar fiestas y festivales, o incluso regalos y favores con los que devolver parte de lo recibido a los campesinos y artesanos. En un sistema como ese tenía poco sentido hablar de «política» y «economía» como dos cosas distintas, ya que los productos se obtenían por medios políticos y se distribuían con objetivos políticos. De hecho, en los albores del capitalismo industrial se empezó a hablar de «la economía» como un área de actividad autónoma, distinta del resto de la actividad humana.

En un sistema capitalista, en el sentido clásico del término, los beneficios se obtienen de la gestión de la producción: los capitalistas contratan a personas para fabricar, construir, arreglar o mantener cosas, y solo pueden obtener beneficios si sus gastos totales —incluyendo lo que pagan a sus empleados y contratistas— son menores que el valor de los ingresos que reciben de sus clientes. Si se sigue este esquema al pie de la letra, es obvio que no tiene sentido contratar a trabajadores innecesarios ya que para maximizar los beneficios es preciso pagar al menor número posible de empleados la menor cantidad posible de dinero; en un mercado extremadamente competitivo, aquellos que contratan a demasiados

trabajadores no suelen sobrevivir mucho. En esto insisten, por supuesto, los defensores recalcitrantes del libertarismo o, para el caso, los marxistas ortodoxos: que nuestra economía no puede estar plagada de trabajos de mierda, que todo debe ser alguna clase de espejismo. Sin embargo, de acuerdo con la lógica feudal, en donde las consideraciones políticas y económicas se solapan, el mismo comportamiento es perfectamente lógico y razonable. Como en el caso de los seguros de protección de pagos, todo se reduce a conseguir un botín, ya sea robándoselo a algún enemigo o arrebatándoselo a los plebeyos mediante tasas, peajes, impuestos y exacciones, para luego distribuirlo. En el proceso se crea un entorno de seguidores que son a la vez un signo visible de pompa y magnificencia y una forma de distribuir favores políticos, por ejemplo comprando a los descontentos, recompensando a los aliados fieles (los esbirros) o creando una elaborada jerarquía de honores y títulos para nobles de rango más bajo.

Todo esto se parece mucho al funcionamiento interno de una gran empresa actual, y me atrevería a decir que no es una coincidencia ya que tales empresas cada vez se dedican menos a fabricar, construir, arreglar o mantener, y más a los procesos políticos de apropiación, distribución y asignación de dinero y recursos. Esto significa que, de nuevo, resulta cada vez más difícil distinguir la política de la economía, tal y como hemos visto con la aparición de los bancos «demasiado grandes para quebrar», cuyos grupos de presión suelen redactar ellos mismos las leyes con las que supuestamente los regula el gobierno, y, especialmente, con el hecho de que los propios beneficios financieros se obtienen ante todo por medios jurídico-políticos directos. JPMorgan Chase & Co., el mayor banco de Estados Unidos, por ejemplo, informó en 2006 de que cerca de dos tercios de sus beneficios procedían de «tasas y sanciones», y en realidad cuando se habla de «finanzas» se está hablando de negociar con las deudas de otras personas, deudas que, por supuesto, son ejecutables mediante procesos judiciales.[26]

Es casi imposible obtener cifras concretas sobre qué parte de los ingresos de una familia media en Estados Unidos, Dinamarca o Japón, por ejemplo, acaba pasando a manos del sector de las finanzas, los seguros y los bienes raíces, pero hay razones de peso para pensar que no solo es una parte

importante de los ingresos familiares, sino que hoy representa una porción mayor de beneficios para el sector empresarial de estos países que los provenientes de la fabricación y venta de bienes o servicios. Incluso las empresas que son consideradas el corazón del viejo orden industrial —por ejemplo, General Motors y General Electric en Estados Unidos— actualmente obtienen todos o casi todos sus beneficios en sus departamentos financieros. GM, por ejemplo, obtiene cada vez menos de la venta de sus coches y cada vez más de los intereses de préstamos para comprar coches.

Aun así, hay una diferencia crucial entre el feudalismo medieval y la versión financiera actual, y ya la hemos mencionado en este capítulo. En el feudalismo medieval, el mundo de la producción se regía por un principio de autogobierno. Todos aquellos cuyo trabajo requería algún tipo de conocimiento especializado, como zapateros, carreteros, mercaderes o juristas, regulaban colectivamente sus propios asuntos profesionales, como decidir a quién se permite entrar en la profesión y cómo se lo adiestra, sin apenas supervisión externa. Los gremios y organizaciones similares solían tener jerarquías internas complejas (aunque no siempre tan férreas como las actuales: en muchas universidades medievales, por ejemplo, los estudiantes escogían a sus profesores), pero al menos un herrero o un jabonero podía estar seguro de que nadie que no fuese también herrero o jabonero se atrevería a decirle que no hacía correctamente su trabajo. Es obvio que el capitalismo industrial cambió todo esto, y el ascenso del gerencialismo en el siglo XX acentuó aún más el proceso, pero con la llegada del capitalismo financiero no solo no se ha revertido, sino que la situación ha empeorado. El término «eficiencia» ha pasado a significar un poder cada vez mayor en manos de gerentes, supervisores y otros presuntos «expertos en eficiencia» y, en consecuencia, autonomía casi nula para los productores.[27] Al mismo tiempo, las categorías y niveles de jefes y directivos parecen reproducirse sin parar.

Es posible que el mejor ejemplo que conozco de lo que parece haberle ocurrido al capitalismo durante los últimos cuarenta y tantos años sea el de la fábrica de infusiones Elephant Tea de las afueras de Marsella, Francia,

actualmente ocupada por sus empleados. Hace unos años visité la planta, y uno de sus ocupantes —que me llevó junto con unos amigos a dar una vuelta por las instalaciones— me contó lo que había ocurrido. En su origen había sido una empresa local, pero durante la época de fusiones y adquisiciones había sido comprada por Unilever, propietaria de Lipton, el mayor productor de té del mundo. Al principio, la compañía había dejado la organización de la planta productora a sus trabajadores, pero estos tenían la costumbre de trastear con las máquinas, y en los años noventa lograron introducir unas mejoras que aceleraron la producción en más de un 50 por ciento, lo que incrementó notablemente los beneficios.

Ahora bien, en las décadas de 1950, 1960 y 1970, en gran parte del sector industrial había una norma no escrita que decía que, si aumentaba la productividad de una empresa, parte de los beneficios tenían que revertir en los trabajadores en forma de mejores salarios y condiciones laborales, pero en los años ochenta se abandonó esta práctica. Nuestro guía nos dijo lo siguiente:

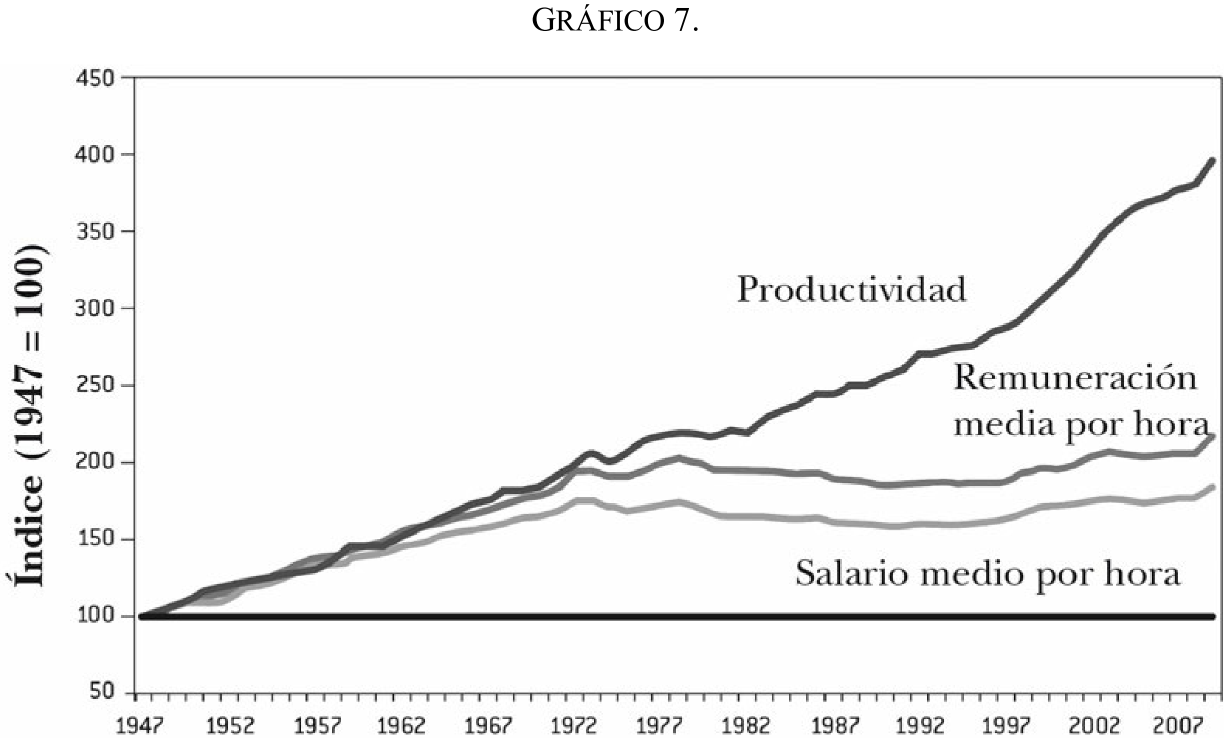
> «¿Nos dieron parte de los beneficios? No. ¿Los usaron para contratar a más obreros, comprar más maquinaria o ampliar las operaciones? No, tampoco hicieron eso. ¿Qué hicieron, entonces? Empezaron a contratar a más y más administrativos. Cuando yo empecé a trabajar aquí solo había dos: el jefe de planta y el de recursos humanos, y así fue durante años. Ahora, de repente había tres, cuatro, cinco, siete tíos trajeados paseando de aquí para allá. La empresa creó nombres sofisticados para los nuevos cargos, pero básicamente todos ellos pasaban el tiempo tratando de imaginar qué hacer. Recorrían los pasillos arriba y abajo todos los días, nos miraban fijamente, apuntaban algo en un cuaderno mientras trabajábamos. Después tenían reuniones y redactaban informes, pero no eran capaces de imaginar una excusa real para justificar su presencia. Finalmente, a uno de ellos se le ocurrió la solución: "¿Por qué no cerramos la fábrica, despedimos a los trabajadores y trasladamos las operaciones a Polonia?"».

En general, los directivos adicionales se suelen contratar con el supuesto objetivo de mejorar la eficiencia, pero en este caso había poco que mejorar; los propios trabajadores ya habían incrementado la eficiencia al máximo. Sin embargo, los directivos fueron contratados de todas formas, lo que sugiere que el objetivo tenía poco que ver con la eficiencia y mucho que ver con el cambio de mentalidad sobre la responsabilidad moral de las empresas. Entre 1945 y 1975, aproximadamente, existió lo que se solía denominar «acuerdo

keynesiano» entre empleados, empleadores y gobierno, y una parte de este acuerdo tácito era que todo aumento en la productividad de los trabajadores sería compensado con un aumento de su remuneración. Un vistazo al siguiente gráfico confirma que esto fue efectivamente lo que ocurrió en tal periodo, pero a mediados de los setenta ambas cosas comenzaron a distanciarse: la remuneración permaneció básicamente constante, mientras que la productividad despegó como un cohete (véase gráfico 7).

Estos datos se refieren a Estados Unidos, pero se pueden encontrar tendencias similares en casi todos los demás países industrializados.

GRÁFICO 7.



FUENTE: Análisis EPI de los datos de la Oficina de Análisis Económico y la Oficina de Estadísticas Laborales.

¿Adónde fueron los beneficios de este incremento de productividad? Bueno, tal y como se nos recuerda con frecuencia, una gran parte acabó acrecentando las fortunas del 1 por ciento más rico: inversores, ejecutivos y los niveles más altos de las clases profesionales y gestoras. Sin embargo, si consideramos el ejemplo de la factoría de Elephant Tea como un microcosmos

del mundo corporativo en su conjunto, resulta obvio que eso no fue lo único que ocurrió. En realidad, otra parte importante de estos beneficios se dedicó a crear nuevos puestos de profesionales y gestores, básicamente inútiles, muchas veces —como en el caso de las universidades— acompañados de pequeños ejércitos de personal administrativo igualmente inútil. Como hemos comentado a menudo, primero se contrata al personal y solo después alguien debe pensar qué puede hacer este personal, si es que realmente puede hacer algo.

En otras palabras, la analogía del feudalismo ni siquiera es una analogía. El gerencialismo se ha convertido en el pretexto para crear una nueva forma encubierta de feudalismo, en el que la riqueza y la posición no se asignan con criterios económicos sino políticos o, más bien, en el que cada día es más difícil distinguir entre lo «económico» y lo «político»

Otra característica típica del feudalismo medieval fue la creación de un sistema jerarquizado de nobles y funcionarios: un rey europeo podía conceder tierras a un noble a cambio de que aportase un cierto número de caballeros a su ejército; el noble, a su vez, podía ceder una parte de esas tierras a un vasallo local a cambio de lo mismo; y así sucesivamente. Tal delegación de poderes podía continuar en un proceso de «subenfeudación» hasta llegar a los señores feudales locales, y fue precisamente así como se creó la compleja jerarquía de duques, marqueses, condes, vizcondes y barones que aún existe en países como Inglaterra. En la India y en China, los sistemas utilizados solían ser algo menos directos pues la práctica habitual consistía en asignar los ingresos de determinada provincia o territorio a las autoridades que residían en la ciudad más grande, pero el resultado no era muy distinto.[28]

Como tesis general, yo propondría la siguiente: en todo sistema político-económico basado en la apropiación y distribución de bienes antes que en su fabricación, traslado y mantenimiento, y en el que, por tanto, una parte de la población se dedica a mover los recursos de un lado para otro, esa parte de la población tenderá a organizarse en una compleja jerarquía de múltiples niveles (tres como mínimo, pero a veces diez, doce o incluso más). A modo de corolario, cabría añadir que dentro de esos sistemas jerárquicos la frontera entre siervos y subordinados a menudo se difumina, ya que la obediencia a los superiores suele ser un elemento crucial del trabajo. La mayoría de los actores

importantes son a la vez señores y vasallos.

CÓMO SE PONE DE MANIFIESTO EL FEUDALISMO GERENCIAL EN LAS INDUSTRIAS CREATIVAS MEDIANTE LA MULTIPLICACIÓN INFINITA DE EJECUTIVOS DE NIVEL MEDIO

> Todo decano necesita su vicedecano y su vicevicedecano; cada uno de ellos necesita un equipo de gestión, secretarias y personal administrativo; todos ellos existen solo para hacer más difícil que podamos enseñar, investigar y llevar a cabo las funciones más básicas de nuestros trabajos.
>
> Académico británico anónimo[29]

El ascenso del feudalismo gerencial ha provocado una obsesión similar por la jerarquía en sí misma. Ya hemos visto el fenómeno de los directivos cuyo trabajo es supervisar a otros directivos, o los complejos mecanismos, descritos por Irene, mediante los cuales los bancos establecen una jerarquía para depurar una y otra vez lo que a fin de cuentas es un conjunto de datos arbitrario y sin sentido. A menudo, esta clase de subenfeudación es el resultado directo del desencadenamiento de las «fuerzas de mercado». Recordemos el caso de Kurt, con el que comenzamos el capítulo 1, que trabajaba para un subcontratista de un subcontratista de un subcontratista del ejército alemán: su puesto era fruto directo de las reformas de mercado, supuestamente concebidas para mejorar la eficiencia del gobierno.

Se puede observar el mismo fenómeno en una docena de ámbitos diferentes. Por ejemplo, la multiplicación de puestos directivos cuyo trabajo básico es venderse cosas unos a otros ha llegado a dominar casi todos los «sectores creativos»: los libros, por ejemplo, donde nos encontramos con que, en muchos casos, los editores de las imprentas académicas ni siquiera leen la mitad de los libros que editan porque tienen que dedicar la mayor parte de su tiempo a promocionar cosas ante otros editores; las artes visuales, que en las

últimas décadas han sido testigo del ascenso de un nuevo estrato de intermediarios llamados «conservadores», cuyo trabajo de recopilación de las obras de los artistas actualmente se considera casi equivalente en valor e importancia al de los propios artistas; e incluso el periodismo, donde la relación directa entre reporteros y redactores se ha visto obstaculizada por la aparición de una categoría adicional de «productores».[30] El cine y la televisión se han visto especialmente afectados, o al menos eso parece según los testimonios procedentes de trabajadores del sector. Si en su origen el sistema de estudios de Hollywood se basaba en una relación relativamente sencilla entre productores, directores y guionistas, en las últimas décadas se ha desencadenado un proceso aparentemente interminable de subenfeudación gerencial, y el resultado es un sobrecogedor despliegue de productores, subproductores, productores ejecutivos, asesores y similares, todos ellos en una búsqueda continua de algo real que hacer, sea lo que sea.[31]

Recibí varios testimonios de empleados de «desarrollo» televisivo, es decir, de pequeñas empresas del sector que se dedican a diseñar ideas de programación para vendérselas a las más grandes. Veamos un ejemplo que ilustra hasta qué punto ha cambiado las cosas la introducción de elementos mercantiles en el proceso:

> OWEN: Trabajo en desarrollo, una parte del sector de la televisión que ha crecido de manera exponencial durante los últimos veinte años. La televisión solía depender de un único controlador de canal que permitía a los productores de su agrado hacer los programas que quisiesen; no había ningún «desarrollo», solo el espectáculo.
>
> Ahora todas las empresas de televisión (y también de cine) tienen su propio equipo de desarrollo, compuesto por entre tres y diez personas, y cada vez existen más y más comisarios cuyo trabajo es básicamente escuchar las ideas de estos equipos. Ninguna de estas personas se dedica realmente a hacer programas de televisión.
>
> No he conseguido que me compren una sola idea en cuatro años, pero no porque seamos muy malos, sino por nepotismo y por decisiones políticas. Cuatro años que no han servido absolutamente para nada: podía haber estado tocándome las narices estos cuatros años y no hubiera notado ninguna diferencia; o podía haberlos dedicado a hacer películas.
>
> Yo diría que, de media, los equipos de desarrollo reciben un encargo cada tres o cuatro meses. Es mierda de principio a fin.

Estas quejas se parecen mucho a las que se pueden oír en el mundo

académico: no solo en lo que se refiere a la total ausencia de sentido, sino también a todos los rituales marca-casillas, al hecho de que es necesario dedicar más tiempo a promocionar, evaluar, controlar y defender lo que se hace que a hacerlo. En el cine, la televisión e incluso en la radio, la situación es aún más alarmante ya que, debido a la mercantilización de la propia industria, una gran parte de los que trabajan en ella dedican el tiempo a programas que no existen ni existirán jamás. Apollonia, por ejemplo, pasó un tiempo promocionando ideas sobre *reality shows* para televisión con títulos como *Snipped* (en el que a hombres que, por votación de la audiencia, eran considerados demasiado promiscuos se les practicaba una vasectomía en directo), *Transsexual Housewives* (Amas de casa transexuales), y —esto es un título real— *Too Fat to Fuck* (Demasiado gordos para follar); todos estos programas fueron anunciados e incluso llegaron a tener elenco, pero nunca se llegaron a producir.

APOLLONIA: El procedimiento habitual era que debatíamos las ideas entre todos y después se las ofrecíamos a las cadenas; esto incluía contratar a los profesionales necesarios, crear un vídeo promocional (una muestra de treinta segundos de algo que aún no existía) y difundir ese vídeo para intentar que alguna cadena nos comprara la idea. Mientras trabajé allí no vendimos ni un solo programa, presumiblemente porque mi jefe era un idiota.

Apollonia hacía todo el trabajo con el único objetivo de que el vicepresidente y el vicepresidente sénior —los otros dos únicos miembros de su equipo— pudieran desplazarse en helicóptero por toda la ciudad para reunirse con otros vicepresidentes y vicepresidentes sénior para comer, actuando como si fueran poderosos ejecutivos de los medios de comunicación. Durante el tiempo que pasó en ese trabajo, el resultado de sus esfuerzos fue de exactamente cero.

¿Cómo pudo ocurrir tal cosa? ¿Y qué pasa cuando una idea es aceptada? Un guionista en activo de Hollywood tuvo la amabilidad de enviarme su propio análisis sobre qué salió mal y cuál es la situación actual:

OSCAR: En la era dorada de Hollywood, entre las décadas de 1920 y 1950, los estudios operaban de forma vertical, y había compañías dirigidas por una sola persona que además utilizaba su propio dinero; aún no existían los conglomerados ni los consejos de administración. Estas «cabezas visibles» de los estudios no eran precisamente intelectuales

o artistas, pero asumían riesgos y tenían un instinto innato para saber qué había que hacer para que una película tuviese éxito. En vez de ejércitos de ejecutivos, tenían a ejércitos de guionistas en nómina, supervisados por los productores, y todo era de la empresa: actores, directores, diseñadores, decorados, etc.

Sin embargo, a partir de los sesenta este sistema empezó a ser tachado de vulgar, tiránico y opresivo para el talento artístico. Durante un tiempo, el fermento resultante permitió que pudiesen brillar algunos planteamientos innovadores, pero el resultado final fue la aparición de un corporativismo mucho más asfixiante que el que había existido hasta ese momento.

OSCAR: En los sesenta y los setenta, cuando la industria cinematográfica era un caos, se produjeron innovaciones (el Nuevo Hollywood: Beatty, Scorsese, Coppola, Stone), pero en la década de 1980 los monopolios corporativos compraron los estudios. Uno de los ejemplos más llamativos, toda una señal de lo que se avecinaba, fue cuando Coca-Cola compró Columbia Pictures (aunque la adquisición no duró mucho). Desde ese momento, las películas ya no las harían las personas a las que les gustaban o incluso las veían. (Claramente, esto se vincula con la llegada del neoliberalismo y un gran cambio en la sociedad.)

El sistema que acabó emergiendo estaba impregnado de mierda en todos los niveles. El proceso de «desarrollo» («el infierno del desarrollo», como prefieren llamarlo los guionistas) garantiza que cada guion debe pasar por no uno sino un mínimo de media docena de ejecutivos con títulos como (según la lista de Oscar): «director gerente de contenido y talento internacional, director gerente ejecutivo, vicepresidente ejecutivo de desarrollo, y, mi favorito, vicepresidente ejecutivo de creación televisiva». La mayoría tienen estudios de posgrado en marketing y finanzas, pero no saben nada de la historia o los tecnicismos del cine y la televisión. Sus vidas profesionales, como las del jefe de Apollonia, consisten básicamente en enviar y recibir correos electrónicos y celebrar ostentosas comidas de trabajo con otros ejecutivos con puestos igual de pretenciosos. En consecuencia, lo que en su momento fue un negocio bastante directo de propuesta y venta de guiones se ha convertido en un enmarañado juego de autopromoción en el que pueden pasar años hasta que finalmente se apruebe un proyecto.

Es importante destacar que esto no solo les ocurre a los guionistas

independientes que intentan vender a un estudio una idea «por si cuela», sino también a los guionistas de la casa, a los ya contratados por un estudio o una productora. Oscar está obligado a trabajar con un «gestor», que desempeña un papel similar al de un agente artístico, ayudándole a preparar propuestas de guiones que luego distribuye entre su propia red de ejecutivos de alto nivel, dentro o fuera de la empresa. Su ejemplo se refiere a un programa de televisión, aunque hace hincapié en que con las películas ocurre exactamente lo mismo:

OSCAR: Así que lo que hago es «desarrollar» un proyecto de una serie con este «gestor» [...] redactando una «biblia»: un documento de unas sesenta páginas que detalla el argumento del proyecto, los personajes, los episodios, las tramas, etc. Una vez hecho esto, llega el carnaval de la promoción. El gestor y yo ofrecemos el proyecto a un montón de ejecutivos de emisoras, productoras y fondos de financiación, ejecutivos que en teoría se encuentran en lo más alto de la cadena trófica del sector. Se puede uno pasar meses intentando contactar con ellos sin éxito, a través de correos y correos electrónicos sin respuesta, pues las llamadas telefónicas se consideran algo agresivas, cuando no un acoso directo. Su trabajo es buscar y leer proyectos, pero dudo mucho que resultasen más inaccesibles si viviesen aislados en una cabaña en mitad de la jungla amazónica.

La promoción es un ballet estratégico, en el que se suele dejar pasar al menos una semana entre cada comunicación, como si fuera un ritual; transcurrido un mes o dos, puede que algún ejecutivo se interese lo bastante por el proyecto como para acceder a tener una reunión cara a cara:

OSCAR: En las reuniones te suelen pedir que les presentes de nuevo todo el proyecto (aunque se supone que para entonces ya lo han leído). Luego te suelen hacer preguntas estándar llenas de clichés [...] Todo bastante vago, y además siempre te dicen, sin excepción, que en caso de que ellos decidan darle luz verde, hay unos cuantos ejecutivos más que tienen que aprobar el proyecto.

Después te vas y se olvidan de ti [...] y tienes que seguir el juego y empezar de nuevo. De hecho, un ejecutivo rara vez te dice sí o no. Si dice que sí y luego el proyecto se estanca, o se hace y es un fracaso, lo culparán a él. Y si dice que no y luego tiene éxito en otra parte, le echarán también la culpa por no haber sabido ver el potencial del proyecto. Ante todo, los ejecutivos odian asumir responsabilidades.

El juego, por tanto, consiste en mantener la pelota en el aire el mayor tiempo posible. El simple hecho de seleccionar una idea, que va acompañado de un

pago simbólico, suele requerir la aprobación de otros tres departamentos de la empresa. Y una vez que se firma el contrato comienza una nueva carrera de obstáculos:

OSCAR: Puede que me digan que el documento seleccionado es demasiado largo para distribuir, y que necesitan uno más resumido, o que quieren introducir cambios en el argumento, así que celebramos otra reunión para hablarlo en plan tormenta de ideas.

Gran parte de este proceso lo hacen para justificar sus trabajos. Cada uno de los participantes va a defender una opinión diferente solamente para demostrar que hay una razón para que estén allí. Es una cacofonía de ideas, y suelen hablar en los términos más vagos y conceptuales que les sea posible. Se enorgullecen de ser diestros negociadores y pensadores incisivos, pero todo son generalidades.

A los ejecutivos les encanta hablar con metáforas y exponer sus teorías sobre cómo piensan, qué quieren y cómo reaccionan ante la trama los espectadores. La mayoría se cree una especie de Joseph Campbell[32] corporativizado, lo que sin duda está influido por las «filosofías» corporativas de Google, Facebook y otros gigantes del sector de la comunicación.

O van y te dicen: «No digo que deberías hacer *X*, pero tal vez deberías hacer *X*», es decir, que te aconsejan que hagas algo y no lo hagas al mismo tiempo. En estos casos suelo intentar descifrar su jerigonza y les contesto a lo que creo que se refieren.

Otra posibilidad es que los ejecutivos se muestren totalmente de acuerdo con lo que propone el guionista, pero tan pronto como acaba la reunión le envíen un correo electrónico diciéndole que haga justo lo contrario. A veces esperan unas semanas y le informan de que debe rehacer todo el proyecto. Después de todo, si lo único que hicieran fuese estrechar la mano de los guionistas y permitir que hagan su trabajo, tendría poco sentido tener un vicepresidente ejecutivo creativo, y ya no digamos cinco o seis.

En otras palabras, las actuales productoras de cine y televisión no se diferencian mucho de las empresas de contabilidad financiera que entorpecen el trabajo de sus empleados para que se demoren en la distribución de las indemnizaciones de los PPI, o del caso *Jarndyce y Jarndyce* de Dickens. Cuanto más se alargue el proceso, mayor es la excusa para justificar la interminable multiplicación de puestos intermedios, y más dinero se desvía antes de que pueda llegar a los que hacen el trabajo real.

OSCAR: Y *todo esto* por un documento de quince páginas (después de todas las reducciones, por supuesto). Si se extrapola a más personas, un guion, un director,

productores, aún más ejecutivos, el rodaje, la edición, etc., se puede hacer una idea de la locura del sector.

En este punto entramos en lo que se podría llamar el etéreo alcance de la economía de los trabajos de mierda, y, por tanto, la parte menos susceptible de ser estudiada. No tenemos forma de saber qué piensan realmente los vicepresidentes ejecutivos creativos porque incluso aquellos que están secretamente convencidos de que su trabajo es absurdo —que pueden ser casi todos— no suelen reconocerlo ante un antropólogo. En consecuencia, no podemos hacer otra cosa que aventurar conjeturas.

No obstante, los efectos de sus acciones pueden observarse cada vez que vamos al cine o encendemos la tele. «No es casualidad —dice Oscar— que las películas y las series actuales sean, por decirlo sin rodeos, una verdadera mierda.»

La hegemonía del mundo de las finanzas ha supuesto la introducción de esta clase de juegos competitivos en todos los niveles de la vida empresarial o, para el caso, en instituciones como universidades u organizaciones benéficas, que originalmente fueron la antítesis misma de una gran corporación. Es posible que en algunas de ellas aún no hayan llegado al cénit de los trabajos de mierda que es Hollywood, pero el feudalismo gerencial puede lograr que miles de horas de esfuerzo creativo acaben literalmente en nada. Volvamos al ámbito de la investigación científica o el de la educación superior. Si un organismo de concesión de becas y subvenciones solo financia el 10 por ciento de las solicitudes, ello significa que el 90 por ciento del trabajo dedicado a preparar las solicitudes ha sido tan inútil como el trabajo dedicado a realizar el vídeo promocional del *reality show* de Apollonia *Too Fat to Fuck*, igualmente condenado al fracaso. (De hecho, aún más inútil, ya que muy pocas veces se puede tener una anécdota tan divertida para contar después.) Esto constituye un extraordinario despilfarro de energía creativa humana. Para dar una idea de la escala del problema: un estudio reciente concluyó que las universidades europeas se gastan unos 1.400 millones de euros al año en

solicitudes fallidas de subvención,[33] un dinero que, obviamente, se podría haber utilizado para financiar investigaciones.

En otro libro sugerí que una de las principales razones del estancamiento tecnológico es que también los científicos tienen que dedicar gran parte de su tiempo a competir entre ellos para convencer a los posibles donantes de que ya saben qué van a descubrir.[34] En última instancia, los interminables rituales de reuniones internas en las que los coordinadores de estilo dinámico y los ejecutivos de visión futura de la costa este[35] de las corporaciones privadas exhiben sus presentaciones de PowerPoint, mapas mentales y brillantes informes llenos de gráficos, también son básicamente meros ejercicios de marketing interno.

Ya hemos visto cómo, a nivel interno, un gran número de trabajadores de mierda de segundo nivel, como los contratados para elaborar, revisar, copiar o proporcionar gráficos para presentaciones o informes, tienden a rodear esos rituales de marketing interno. En mi opinión, todo esto es un rasgo inherente al feudalismo gerencial. Si antaño las universidades, corporaciones, estudios cinematográficos y similares estuvieron gobernados por una combinación de cadenas de mando relativamente sencillas y redes de patrocinio informales, ahora tenemos un mundo de propuestas de financiación, documentos de visión estratégica y propuestas de equipos de desarrollo; todos ellos conducen a la creación de infinitos nuevos niveles de jerarquía gerencial cada vez más inútiles y ocupados por hombres y mujeres con puestos de nombres pretenciosos, expertos en jerga corporativa pero que carecen de la experiencia personal necesaria para realizar el trabajo que supuestamente tienen que gestionar, o que han hecho todo lo posible por olvidarla.

CONCLUSIÓN, CON UN BREVE REGRESO A LA CUESTIÓN DE LOS TRES NIVELES DE CAUSALIDAD

Podemos ahora retomar los comentarios del expresidente Obama sobre la reforma del sistema sanitario y dejar que las piezas encajen por sí mismas. Obama dijo que estaba preocupado por preservar «uno, dos, tres millones de

puestos de trabajo» creados, específicamente, por la misma clase de procesos que hemos descrito: la aparentemente infinita acumulación de capa tras capa de cargos gerenciales y administrativos innecesarios, que resultan de la agresiva aplicación de los principios de mercado, en este caso al sector de la atención sanitaria. Se trata de una situación ligeramente distinta de las que hemos visto anteriormente, porque el sistema sanitario de Estados Unidos, a diferencia de casi todos los demás países ricos, ha sido siempre mayoritariamente privado. Pese a ello —de hecho, en mayor medida después de la administración Obama—, puede observarse la misma mezcla de público y privado, de economía y política, y el mismo papel del gobierno a la hora de garantizar los beneficios privados, como se está empezando a ver en Canadá y en Europa con la privatización parcial de los sistemas nacionales de atención sanitaria. En todos los casos (y en el de Estados Unidos de forma claramente deliberada) se garantiza que al menos parte de los beneficios privados que se obtengan sean destinados a crear empleos de oficina bien pagados y prestigiosos, pero en el fondo trabajos de mierda.

Comencé este capítulo hablando de los distintos niveles de causalidad. Las razones por las que los individuos crean o aceptan trabajos de mierda no son ni mucho menos las mismas razones por las que estos trabajos tienden a proliferar en ciertos momentos y lugares más que en otros. Del mismo modo, los factores estructurales más profundos que impulsan estos cambios históricos no son iguales que los factores culturales y políticos que condicionan la reacción de la población y de la clase política ante los primeros. Este capítulo se ha centrado principalmente en esos factores estructurales. No cabe duda de que los trabajos de mierda existen desde hace mucho tiempo, pero en los últimos años hemos sido testigos de una enorme proliferación de estas formas de empleo carentes de sentido, acompañada de una creciente «mierdificación» de los trabajos reales y, a pesar de que se tiende a pensar que todo esto se vincula de alguna manera con el incremento del sector servicios, esta proliferación parece estar mucho más ligada a la importancia cada vez mayor del sector financiero.

El capitalismo corporativo —es decir, la forma de capitalismo en que la mayor parte de la producción se realiza en grandes empresas con una

organización burocrática— hizo su aparición en Estados Unidos y Alemania a finales del siglo XIX, y durante la mayor parte del siglo XX las grandes empresas industriales fueron independientes de los intereses de lo que se denominaba «altas finanzas», y hasta cierto punto incluso hostiles a ellos. Los ejecutivos de las empresas dedicadas a producir cereales para el desayuno o maquinaria agrícola consideraban que tenían mucho más en común con los trabajadores de la cadena de producción de sus propias empresas que con los inversores y los especuladores, y la organización interna de las empresas reflejaba este sentimiento. Sin embargo, a partir de la década de 1970 el sector financiero y las clases ejecutivas —esto es, los niveles más altos de las diversas burocracias corporativas— empezaron a fusionarse. Los consejeros delegados comenzaron a pagarse a sí mismos en *stock options*, a cambiar constantemente de cargo entre empresas totalmente distintas y a enorgullecerse de a cuántos empleados podían despedir, lo cual inició un círculo vicioso en el que los trabajadores, que ya no sentían lealtad alguna hacia unas corporaciones que no sentían ninguna hacia ellos, empezaron a ser más controlados, manejados y supervisados.

En un nivel más profundo, esta realineación desencadenó una serie de tendencias que repercutieron enormemente sobre casi todo lo que vendría luego, desde cambios en las sensibilidades políticas hasta cambios en los enfoques de la investigación tecnológica. Por ofrecer un ejemplo especialmente revelador: en la década de 1970, los bancos eran las únicas empresas que defendían con entusiasmo el uso de los ordenadores; parece que existe una conexión intrínseca entre la financierización de la economía, el florecimiento de las empresas de la información y la proliferación de los trabajos de mierda.[36]

El resultado no fue únicamente un simple recalibrado o reajuste de las formas existentes de capitalismo. En muchos aspectos se produjo una profunda ruptura respecto de todo lo que había ocurrido hasta el momento. Si la existencia de los trabajos de mierda parece desafiar la lógica del capitalismo, una posible razón para explicar su incremento puede ser que el sistema existente en la actualidad *no es* capitalismo, o al menos no es la clase de capitalismo que aparece en las obras de Adam Smith, Karl Marx o, para el

caso, Ludwig von Mises o Milton Friedman. Es cada vez más un sistema de extracción de rentas en que la lógica interna —las «leyes del movimiento», como les gusta decir a los marxistas— es profundamente distinta a la del capitalismo, puesto que los imperativos económicos y políticos se han ido mezclando considerablemente. En muchos aspectos se asemeja al feudalismo medieval clásico, pues muestra la misma tendencia a crear interminables jerarquías de señores, vasallos y siervos, pero en otros —especialmente en los comportamientos gerencialistas— es muy diferente. Y en lugar de reemplazar el antiguo capitalismo industrial, el nuevo capitalismo se superpone al antiguo mezclando mil aspectos distintos de miles de formas distintas. No es de extrañar, por tanto, que la situación parezca tan confusa y que incluso los que están metidos de lleno en ella no sepan realmente cómo interpretarla.

Hasta aquí hemos visto el nivel estructural. En los dos siguientes capítulos me centraré en el nivel cultural y en el político, donde, por supuesto, es imposible ser neutral. El mero hecho de preguntarse por qué la existencia de formas de empleo carentes de sentido no se considera un gran problema social sugiere como mínimo que realmente debería serlo. Está claro que mi artículo sobre este tema funcionó como una especie de catalizador, ya que recogió una sensación que estaba presente en la sociedad pero de la que nadie hablaba en público, una sensación de que algo iba muy mal en la organización de la sociedad, y ofreció diversos marcos para empezar a pensar en ello en términos políticos. En lo sucesivo desarrollaré estas sugerencias y pensaré de forma algo más sistemática en cuáles son las consecuencias políticas generales de la actual división del ámbito laboral y qué se puede hacer al respecto.

6

¿Por qué no protestamos como sociedad ante el crecimiento de los empleos inútiles?

> Qué simple es la opinión de ciertos pueblos de las Indias Orientales, que piensan que los simios y los babuinos, que conviven con ellos en gran número, están dotados de entendimiento y que pueden hablar, pero no lo hacen por miedo a que les den un empleo y los obliguen a trabajar.
>
> ANTOINE LE GRAND, *c.* 1675

Ya hemos examinado las fuerzas económicas y sociales que han provocado la proliferación de los trabajos de mierda, así como la aflicción y la angustia que estos trabajos pueden causar en quienes los llevan a cabo. Sin embargo, a pesar de que existe un evidente y extendido malestar, todavía no se considera un problema social el hecho de que millones de personas vayan al trabajo todos los días convencidas de que no están haciendo nada en absoluto. No hemos visto políticos que denuncien su existencia, debates académicos sobre su proliferación, artículos de opinión dedicados al análisis de sus consecuencias o movimientos de protesta exigiendo su abolición. Al contrario:

siempre que los políticos, académicos, articulistas o movimientos sociales se ocupan del tema suele ser para empeorar el problema directa o indirectamente.

La situación resulta aún más extraordinaria si tenemos en cuenta las enormes consecuencias sociales de la proliferación de este tipo de trabajos. Si realmente es cierto que casi la mitad del trabajo que hacemos podría eliminarse sin efectos significativos en la productividad general, ¿por qué no redistribuir el trabajo restante de forma que todo el mundo tenga un trabajo de cuatro horas diarias, o de cuatro días a la semana con cuatro meses de vacaciones anuales, o algún otro sistema igual de relajado? ¿Por qué no se desconecta la máquina global del trabajo? Como mínimo, sería probablemente la medida más efectiva que podríamos tomar contra el cambio climático. Hace cien años, mucha gente daba por supuesto que el continuo avance de la tecnología y de los aparatos y mecanismos que ahorran trabajo haría que eso fuese posible en nuestros días, y lo irónico es que seguramente tenían razón: bien podríamos estar haciendo jornadas de veinte o incluso de quince horas semanales. Sin embargo, como sociedad hemos decidido por alguna razón que es preferible que millones de seres humanos pasen años de sus vidas fingiendo trabajar en hojas de cálculo o preparando mapas mentales para reuniones de relaciones públicas antes que liberarlos para que puedan tejer jerséis, jugar con sus perros, formar un grupo musical en un garaje, experimentar con nuevas recetas culinarias o sentarse en cafeterías para discutir de política o cotillear sobre los encuentros poliamorosos de algún amigo.

Creo que la forma más sencilla de comprender por qué ha sucedido esto es pensar en lo extraño que nos resultaría ver a un columnista de un periódico o a un colaborador de una revista sosteniendo que una determinada clase social está trabajando demasiado y que debería pisar un poco el freno. Es muy fácil encontrar artículos de opinión que se quejan de que algún grupo (los jóvenes, los pobres, los receptores de subsidios públicos, las minorías étnicas, etc.)[1] trabajan demasiado poco, creen tener demasiados derechos, carecen de motivación o no están dispuestos a trabajar para ganarse la vida. Internet está plagado de ellos. Como dijo Rachel en el capítulo 4, «casi no puedo entrar en Facebook sin encontrarme con algún artículo moralizante sobre los privilegios de mi generación y nuestra reticencia a cumplir con un maldito día de trabajo».

Cada vez que hay una crisis, aunque sea una crisis ecológica, siempre hay llamamientos al sacrificio colectivo. Estos llamamientos siempre parecen exigir que todo el mundo trabaje más, a pesar de que, como ya he dicho, en términos ecológicos una reducción masiva de las horas de trabajo probablemente sería el método más rápido y más sencillo para salvar el planeta.

Los redactores de artículos de opinión son los moralistas de nuestro tiempo, el equivalente laico de los predicadores religiosos: cuando escriben sobre el tema del trabajo, sus argumentos suelen reflejar una larga tradición teológica que valora el trabajo como un deber sagrado, a la vez maldición y bendición, y consideran a los humanos como seres intrínsecamente pecadores y perezosos que eluden su deber siempre que pueden. La propia disciplina económica surgió de la filosofía moral (Adam Smith era profesor de filosofía moral), y esta filosofía, a su vez, era una rama de la teología. Muchos conceptos económicos se basan directamente en ideas teológicas, de ahí que los argumentos sobre el valor tengan siempre un matiz teológico. Algunas nociones teológicas sobre el trabajo están tan aceptadas por todos que sencillamente ni se cuestionan. En un debate público, uno no puede esperar que lo tomen en serio si sostiene que, con carácter general, las personas muy trabajadoras no son admirables (independientemente de en qué trabajen con tanto ahínco) o que los que eluden el trabajo no son despreciables. Si alguien dice que una determinada política crea puestos de trabajo, no se considera aceptable responder que algunos trabajos no merece la pena tenerlos. (Lo sé porque más de una vez he sugerido algo así a un analista político, en parte solo para ver su expresión de incredulidad y confusión.) Si afirma algo así, cualquier otra cosa que añada será considerada como el desvarío de un provocador, un cómico o un lunático, alguien cuyos futuros argumentos pueden ser desestimados automáticamente.

Aun así, aunque la voz de los moralistas pueda llegar a convencernos de que no debemos organizar un escándalo por la proliferación de los trabajos de mierda (dado que en cualquier debate público todo trabajo debe ser considerado un deber sagrado, y por lo tanto cualquier trabajo es siempre preferible a no tener trabajo), cuando se trata de nuestro propio trabajo

tendemos a aplicar criterios distintos, esperamos que tenga algún propósito o significado, y nos desmoralizamos profundamente si no lo tiene. Ahora bien, esto nos lleva a otra cuestión: si el trabajo no siempre tiene valor en sí mismo, ¿cómo puede tener valor para los demás? Después de todo, cuando la gente afirma que su trabajo es «inútil» o que «no sirve para nada», está hablando de su valor. ¿De qué clase de valor estamos hablando?

Todo lo relacionado con el valor es siempre un terreno muy controvertido. Parece que siempre que existe una palabra para algo que todo el mundo considera deseable —«verdad», «belleza», «amor», «democracia»— nunca se logra un consenso general sobre lo que significa en realidad esa palabra. (Curiosamente, esto es cierto incluso en el caso del dinero: los economistas no se ponen de acuerdo sobre qué es exactamente.) Pero en nuestra sociedad, prestar atención a los debates sobre el valor del trabajo es especialmente importante ya que este tema está teniendo unos efectos que un observador externo consideraría sobrecogedores y caóticos. Como veremos, las personas tienen una idea del valor social de su trabajo, pero la sociedad en su conjunto ha llegado a un punto en el que no solo considera que el valor social de un trabajo es inversamente proporcional a su valor económico (cuanto más beneficie un trabajo a los demás, menos se suele pagar por ello), sino que mucha gente ha llegado a aceptar que esta situación es moralmente correcta, que así es como deberían ser las cosas, que *deberíamos* recompensar el trabajo inútil o incluso destructivo y castigar a aquellos cuyas labores cotidianas hacen del mundo un lugar mejor.

Esto es verdaderamente perverso, pero para entender cómo hemos llegado a esta situación debemos esforzarnos un poco.

SOBRE LA IMPOSIBILIDAD DE DESARROLLAR UNA MEDIDA UNIVERSAL DEL VALOR

Cuando alguien afirma que su trabajo es inútil o carece de sentido

necesariamente se basa en algún tipo de teoría tácita del valor: una idea de cuáles son las ocupaciones que merece la pena tener, y, por tanto, cuáles no lo merecen. Sin embargo, es realmente difícil saber cuál es esa teoría en cada momento, y ya no digamos encontrar un sistema de evaluación fiable que permita decir que el trabajo *X* es más útil o más valioso para la sociedad que el trabajo *Y*.

Los economistas miden el valor en términos de lo que llaman «utilidad», es decir, el grado en el que un bien o servicio es útil a la hora de satisfacer una necesidad o un deseo,[2] y muchos aplican algo similar a sus propios trabajos. ¿Ofrezco algo útil a la sociedad? En ocasiones la respuesta a esta pregunta es evidente: si alguien está ayudando a construir un puente sobre un río, seguramente considerará que su tarea tiene valor ya que prevé que, en el futuro, la gente que quiera cruzar el río va a encontrar útil el puente. Sin embargo, si un obrero participa en la construcción de un puente que seguramente nadie va a utilizar jamás, como los famosos «puentes a ninguna parte» que a veces patrocinan los políticos locales de Estados Unidos para atraer fondos federales a sus distritos, entonces lo más probable es que llegue a la conclusión de que el suyo es un trabajo de mierda.

Aun así, el concepto de utilidad presenta un problema claro. Decir que algo es «útil» es como decir que algo es efectivo como medio para obtener alguna otra cosa. Cuando nos compramos ropa, la «utilidad» de esa ropa es en parte protegernos contra los elementos y evitar el escándalo público de ir desnudos por la calle, y en parte ofrecer una buena imagen y sentirnos bien por ello. ¿Por qué se consigue esto último con unas prendas determinadas y no con otras? Los economistas pueden decir que esto es cuestión de gustos y que, por tanto, no es cosa suya, pero en última instancia toda utilidad, si se indaga lo suficiente, acaba siendo un problema subjetivo, incluso algo tan aparentemente poco subjetivo como un puente. Sí, facilita que las personas lleguen al otro lado del río, pero ¿por qué desean cruzar? ¿Para visitar a un familiar? ¿Para ir a jugar a los bolos? Incluso si es solo para ir a comprar comida. Uno no compra comida por el mantenimiento de la salud en exclusiva: también se puede hacer para satisfacer gustos personales, mantener una tradición étnica o familiar, obtener los medios para dar una gran fiesta con los amigos o celebrar

una conmemoración religiosa. Y no podemos considerar ninguna de estas en términos de «necesidades». A lo largo de la historia humana —y esto sigue estando vigente en gran parte del mundo actual—, cuando los pobres acaban endeudados hasta las cejas con los prestamistas locales suele ser porque creen que necesitan el dinero para organizar un funeral apropiado para sus padres o una buena boda para sus hijos. ¿Realmente «necesitan» hacer eso? Sin duda creen firmemente que sí, y dado que no existe una definición científica de lo que de verdad es una «necesidad humana», más allá del mínimo de calorías y nutrientes que necesita el cuerpo para funcionar y unos pocos requerimientos físicos más, estas cuestiones siempre son subjetivas. En gran medida, las necesidades de unos son las expectativas de los demás: si no organizas una boda como es debido para tu hija, sería una desgracia para la familia.

La mayoría de los economistas opinan que no tiene sentido juzgar lo que la gente debería desear, y que lo mejor es aceptar lo que desean y luego evaluar la efectividad (o la «racionalidad») a la hora de alcanzar esos deseos. Y la mayoría de los trabajadores parecen estar de acuerdo con esto; como ya he comentado, los que sienten que su trabajo es inútil no suelen decir cosas como «Fabrico bastones extensibles para hacer selfis. Estos bastones son una estupidez y la gente no debería comprarlos», o «¿Quién narices necesita un par de calcetines de doscientos dólares?». Incluso las pocas excepciones existentes entre los testimonios recibidos resultan bastante reveladoras. Por ejemplo Dietrich, que trabajaba para una empresa que ofrecía suministros para fiestas, generalmente para iglesias locales:

DIETRICH: Trabajé durante unos años en el almacén de una tienda de artículos baratos, y solo puedo decir que era una mierda total y absoluta. No se conoce la verdadera humillación mientras uno no ha pasado varias horas yendo de aquí para allí entre cajas de narices de payaso, polvos para estornudar, copas de champán de plástico, figuras de cartón de jugadores de baloncesto y toda clase de baratijas y chorradas. La mayor parte del tiempo estaba sentado en el almacén sin nada que hacer, pensando en la irrelevancia de lo que hacía, año tras año, mientras el negocio se hacía cada vez más insostenible.

Por si fuera poco, los cheques que nos daban eran de un color rojo intenso y tenían caritas de payaso, para gran regocijo de los cajeros de los bancos. ¡Ni que sus trabajos tuvieran mucho más sentido!

Se podría debatir en profundidad por qué Dietrich encontraba tan ofensiva esta colección concreta de productos. (¿Qué hay de malo en un poco de diversión tonta?) En mi opinión, la razón era que no fue Dietrich quien llegó a la conclusión de que estaba trabajando para proveedores de trastos efímeros; estos productos nunca pretendieron ser nada más que trastos efímeros, antiutilidades diseñadas para usar y tirar, parodias de productos «reales» con valores «reales». (Incluso el dinero era una broma.) Más aún, las baratijas no dejan de tener un valor «real» de algo concreto, y no suponen un desafío real para aquello de lo que en teoría se burlan. Por tanto, se podría decir que no son una parodia real; son la parodia de una parodia, algo tan poco subversivo que incluso puede ser utilizado por los miembros más serios y aburridos de la sociedad «para contentar a los niños».

Hay pocas cosas más deprimentes que la alegría forzada. Aun así, recibí pocos testimonios como el de Dietrich.

En la mayoría de los casos, cuando los empleados calcularon el valor social de su trabajo lo hicieron basándose en alguna variante de la definición propuesta por Tom, el especialista en efectos especiales del capítulo 2: «Un trabajo solo vale la pena cuando cubre una necesidad ya existente, o cuando ofrece un producto o un servicio en el que la gente no había pensado pero que de alguna forma realza o mejora su vida», en claro contraste con lo que el propio Tom llamaba «trabajo estético» de manipulación de imágenes de famosos para hacer que los espectadores se sientan poco atractivos y después venderles tratamientos que no funcionan. Los vendedores a distancia expresaron a veces preocupaciones similares y, de nuevo, mucho de lo que hacían era un fraude; no se necesita una elaborada teoría del valor social para explicar por qué se considera problemático engatusar a jubilados para que compren suscripciones que no pueden permitirse de revistas que nunca van a leer. Muy pocos entraban a juzgar los gustos y preferencias de sus clientes; era más la agresividad y la deshonestidad de sus propias intervenciones las que sentían como prueba de que no ofrecían ningún valor real.

Otras objeciones utilizaban conceptos clásicos, mucho más antiguos, en materia de crítica social. Retomando el caso de Rupert, el empleado de banca que sostenía que «todo el sector [bancario] no añade ningún valor a la

sociedad y por tanto es innecesario», porque las finanzas no son otra cosa que la «apropiación del trabajo mediante la usura». La teoría del valor-trabajo a la que se refiere aquí, que se remonta al menos a la Edad Media europea, se basa en el supuesto de que el valor real de un producto depende del trabajo que se haya invertido para hacer posible su existencia. Por tanto, cada vez que entregamos dinero por una barra de pan, estamos pagando el esfuerzo humano dedicado a cultivar el trigo, hornear el pan y transportar las barras. Si algunas barras de pan son más caras que otras, ello se debe a que fue preciso trabajar más para producirlas y transportarlas o, alternativamente, porque consideramos que parte del trabajo realizado era de mayor calidad —pues requiere mayor habilidad y mayor esfuerzo— y por tanto estamos dispuestos a pagar más por el producto resultante. Igualmente, cuando se priva a otros de su riqueza, tal y como Rupert creía estar haciendo al trabajar en un banco de inversión internacional, en realidad se roba el trabajo real y productivo dedicado a la creación de esa riqueza.

Por supuesto, existe una larga tradición de uso de este tipo de argumentos para cuestionar situaciones en las que algunos viven a costa de los demás —o al menos se puede decir que lo hacen—, pero la propia existencia de los trabajos de mierda plantea ciertos problemas a cualquier teoría del valor-trabajo. Es cierto que afirmar que todo el valor procede del trabajo[3] no es lo mismo que afirmar que todo trabajo produce valor. Rupert no pensaba que la mayoría de los empleados del banco fuesen unos holgazanes que no trabajaban en absoluto (de hecho, en su opinión la mayoría trabajaba bastante duro), pero sí que todo lo que ese trabajo conseguía en última instancia era crear nuevas formas de apropiarse de los frutos del trabajo real de los demás. Ahora bien, seguimos sin resolver el problema de distinguir entre lo que realmente es trabajo «real», creador de valor, de lo que no lo es. Si cortar el pelo a alguien es un servicio que tiene valor, ¿por qué no lo es ofrecer consejos sobre carteras de inversión?

Por otra parte, las sensaciones de Rupert no son inusuales; es posible que su forma de expresarlas, utilizando la teoría del valor-trabajo, sí fuese poco habitual, pero lo que estaba expresando era la misma inquietud que claramente sienten muchos de los que trabajan en el ámbito de las finanzas y otros

similares. Podemos suponer que acudió a esa teoría porque la economía tradicional no le ofrecía muchas respuestas. La opinión predominante de los economistas contemporáneos es que no hay forma de justificar tales sensaciones; por tanto, todo el mundo debería guardarse para sí sus juicios y operar bajo el supuesto de que si existe un mercado para un determinado producto o servicio (incluyendo los productos y servicios financieros), entonces sin duda es algo que tiene valor para alguien, y eso es todo lo que se necesita saber. Como hemos visto, la mayoría de los trabajadores, en principio, parecen estar de acuerdo con los economistas, al menos en lo referente a los gustos y preferencias del público en general, pero cuando hablan de sus propios trabajos, su experiencia suele contradecir claramente la idea de que siempre se puede confiar en el mercado en estos temas. Después de todo, también hay un mercado de trabajo. Si los mercados siempre tuviesen razón, entonces alguien que ganase 40.000 dólares al año por jugar a videojuegos y cotillear con amigos por WhatsApp todo el día tendría que aceptar que el servicio que ofrece a la empresa por jugar y cotillear realmente vale 40.000 dólares al año. Está claro que no es así, por lo que los mercados no siempre tienen razón. De ello se deduce que, si el mercado puede equivocarse tanto en el terreno que mejor conoce el trabajador, entonces este no puede asumir sin más que se puede confiar en el mercado para obtener el verdadero valor de los productos y servicios de ámbitos de los que carece de información de primera mano.

Por tanto, todo aquel que tiene un trabajo de mierda, o conoce a alguien que lo tiene, es consciente de que el mercado no es un árbitro infalible del valor. El problema es que no hay nada que lo sea. Las cuestiones relacionadas con el valor siempre son, como mínimo, algo turbias. La mayoría de las personas están de acuerdo en que algunas empresas podrían no existir y no pasaría nada, pero lo más probable es lo digan porque tienen una especie de corazonada y no porque puedan argumentarlo con rigor. Si tuviera que expresar de alguna manera cuál es el rasgo común predominante, al menos de manera aproximada, diría que la mayoría de la gente suele situarse en una posición que es una combinación de la de Tom y de la de Rupert: cuando un producto o servicio responde a una demanda o mejora de alguna manera la

vida de la gente se puede considerar que tiene verdadero valor, pero no así cuando solo sirve para crear demanda, haciendo que la gente se sienta gorda y fea o engañándola para endeudarse y luego cobrar intereses por ello. Esto parece razonable, pero no responde a la cuestión de qué significa «mejorar la vida de las personas», y es ahí, por supuesto, donde está el meollo de todo.

CÓMO ACEPTAN LA MAYORÍA DE LOS INTEGRANTES DE LA SOCIEDAD CONTEMPORÁNEA EL CONCEPTO DE VALOR SOCIAL COMO ALGO DISTINTO DEL VALOR ECONÓMICO, INCLUSO AUNQUE RESULTE MUY DIFÍCIL DETERMINAR QUÉ ES EXACTAMENTE

Volvamos de nuevo hacia atrás y retomemos las teorías del valor. ¿En realidad qué se puede decir para mejorar la vida de las personas?

En economía, las teorías del valor se han utilizado ante todo para explicar los precios de los productos: el precio de una barra de pan, por ejemplo, fluctúa en función de los vaivenes de la oferta y la demanda, pero el precio siempre gravita en torno a un punto que parece ser el precio natural que *debería* tener una barra de pan. En la Edad Media, ese precio era claramente una cuestión moral: ¿cómo se puede determinar el «precio justo» de un producto? Si un mercader aumenta sus precios en tiempo de guerra, ¿hasta qué punto se está autocompensando legítimamente por los riesgos asumidos y hasta qué punto está sangrando a sus clientes? Un ejemplo popular invocado por los juristas de la época era el de un prisionero que tenía que vivir a pan y agua y que acababa prometiendo toda su fortuna a otro preso a cambio de un huevo cocido. ¿Se podría considerar esto una elección libre? ¿Sería obligatorio cumplir tal compromiso cuando ambos reos quedasen en libertad?

Así pues, la idea de que el mercado puede infravalorar o sobrevalorar las cosas ha sido aceptada por todos desde hace mucho tiempo. Aún constituye una parte inherente de nuestro sentido común; de otro modo, no podríamos decir que nos han estafado o que hemos conseguido un verdadero chollo. (Todo ello a pesar de que nadie ha logrado jamás desarrollar una fórmula

fiable para calcular con exactitud el valor «real» que debería tener un producto, y, por tanto, para poder saber cuánto nos han estafado o hasta qué punto es un chollo.) Hay demasiados factores que considerar, y muchos de ellos —como el valor sentimental o el gusto individual o colectivo— evidentemente no se pueden cuantificar. Lo único que debe sorprendernos en este caso es la obstinada insistencia de tantos economistas profesionales o aficionados en que *debería* ser posible hacerlo.

Muchos sostienen que todas las demás formas de calcular el valor son, en cierto modo, ilusorias, o irrelevantes a efectos del mercado. Los economistas, por ejemplo, suelen afirmar que, dado que en última instancia el valor es solo utilidad, los precios de los productos se situarán en torno a su valor real de mercado a largo plazo, aunque esto se reduzca a un mero razonamiento circular de que cualquier precio en cuya órbita tiende a situarse a largo plazo un producto tiene que ser por fuerza su verdadero valor de mercado. Los marxistas y otros anticapitalistas son conocidos por tomar a menudo posturas extremistas e insistir en que, como el capitalismo es un sistema global, todo aquel que crea estar operando fuera de dicho sistema o estar basándose en valores distintos a los creados por él no hace más que engañarse a sí mismo. A menudo, cuando presento el concepto de trabajos de mierda en foros radicales, alguien impregnado de la teoría marxista se levanta al instante para declarar que estoy equivocado: puede que algunos empleados piensen que su trabajo es inútil, pero ese trabajo tiene que producir algún beneficio para el capitalismo, que es lo único que importa en el actual sistema capitalista.[4] Otros, más versados en las sutilezas de este tema, me explican claramente que en realidad estoy hablando de la diferencia entre lo que Marx llamaba «trabajo productivo» y «trabajo improductivo», es decir, trabajo productivo o improductivo *para los capitalistas*. El trabajo productivo crea algún tipo de excedente del que los capitalistas pueden extraer beneficios. Otros trabajos son, en el mejor de los casos, «reproductivos», es decir, tareas como las labores domésticas o la educación (estos suelen ser los ejemplos más claros) que llevan a cabo el trabajo secundario de mantener vivos a los trabajadores actuales y criar a las nuevas generaciones de trabajadores para que en el futuro puedan realizar el trabajo «real» de ser explotados.[5]

Es cierto que los propios capitalistas tienden a ver las cosas de esta misma forma. Los grupos de presión empresarial, por ejemplo, son conocidos por instar a los gobiernos a que consideren las escuelas fundamentalmente como lugares de formación de futuros empleados. Puede parecer un poco extraño que los anticapitalistas defiendan la misma lógica, pero en cierto modo tiene sentido ya que es una forma de decir que las medias tintas nunca funcionan. Por ejemplo, un liberal con buenas intenciones, que compra café de comercio justo y patrocina una carroza en el desfile del orgullo gay, no está desafiando realmente las estructuras del poder y la injusticia en el mundo de manera significativa, sino que se limita a reproducirlas a otro nivel. Es importante dejar esto muy claro —los liberales santurrones son irritantes y merecen que se les recuerde esto— pero en mi opinión, el problema es la transición existente entre decir que *desde la perspectiva del capitalismo* el amor de una madre o el trabajo de un profesor no sirven más que para reproducir la fuerza laboral, hasta asumir que, por tanto, cualquier otra perspectiva sobre el tema es necesariamente irrelevante, ilusoria o incorrecta. El capitalismo no es un sistema único totalizador que incluye y da forma a todos los aspectos de nuestra existencia, y ni siquiera está claro que tenga sentido hablar de «capitalismo» como tal (Marx, por ejemplo, nunca lo hizo), ya que el «capitalismo» no es más que un conjunto de ideas abstractas que, de algún modo, se han materializado en fábricas y oficinas. El mundo es más complicado y conflictivo que eso. Históricamente, las fábricas y las oficinas surgieron mucho antes de que alguien les diera nombre, y hasta el día de hoy han operado con múltiples lógicas y objetivos a veces contradictorios. El concepto de valor ha estado siempre en el centro del debate político y nadie está muy seguro de qué es exactamente.

En el lenguaje hablado actual tendemos a distinguir entre «valor» en singular, como el valor del oro, de las tripas de cerdo, de las antigüedades y de los derivados financieros, y «valores» en plural, esto es, valores familiares, moralidad religiosa, ideales políticos, belleza, honestidad, integridad, etcétera. Básicamente hablamos de «valor» cuando nos referimos a asuntos

económicos que se refieren por lo general a aquellas actividades humanas en que las personas que las realizan reciben un pago a cambio de su trabajo, o a aquellas acciones que están dirigidas de cualquier otro modo a obtener dinero. Los «valores», sin embargo, aparecen cuando no se produce ese intercambio; por ejemplo, las labores domésticas o el cuidado de los niños suelen ser las formas más habituales de trabajo no remunerado, y por ello constantemente oímos hablar de la importancia de los «valores familiares». No obstante, la participación en actividades religiosas, las obras de caridad, el voluntariado político y la mayoría de las actividades artísticas y científicas tampoco son remuneradas. Incluso si un escultor llega a ser extraordinariamente rico y se casa con una estrella del porno, o un gurú acaba teniendo una flota de Rolls-Royce, la mayoría considerará que esa riqueza es legítima pero un mero efecto secundario ya que, al menos al principio, el dinero no era el objetivo principal.

Lo que el dinero añade a la ecuación es la capacidad de realizar comparaciones cuantitativas precisas. El dinero permite decir que esta cantidad de hierro en bruto vale lo mismo que esa cantidad de zumos de fruta o de pedicuras o de entradas para el festival de Glastonbury. Puede que esto suene obvio, pero las consecuencias son muy profundas. Significa que el valor de mercado de una cosa es, precisamente, la medida que le permite poder compararse con otra cosa (y por tanto intercambiarse por ella). Y esto es exactamente lo que no permite el ámbito de los «valores»; puede que a veces sea posible decir que una obra de arte es más hermosa que otra o que un devoto religioso es más piadoso que otro, pero sería raro preguntar cuánto *más*, o decir que este monje es cinco veces más piadoso que ese o que este Rembrandt es el doble de bonito que ese Monet.[6] Y sería aún más absurdo intentar desarrollar una fórmula matemática para calcular cuánto sería legítimo abandonar a la familia para perseguir una carrera artística o violar la ley en nombre de la justicia social. Obviamente, muchas personas toman estas decisiones con frecuencia, pero por definición no pueden ser cuantificadas.

De hecho se podría decir que eso es precisamente la clave de su valor. Si los productos tienen un «valor» económico porque pueden compararse con precisión con otros productos, los «valores» tienen valor porque no pueden

compararse con nada, porque son algo único e inconmensurable; en definitiva, porque no tienen precio.

En mi opinión, las palabras «valor» y «valores» se han convertido en una forma abreviada y de sentido común para tratar unas cuestiones que son muy complicadas. Es algo comprensible, aunque en realidad se refieran más a un ideal de cómo nos gustaría que funcionasen las cosas que a una representación exacta de cómo funcionan de verdad. Después de todo, la vida no se divide entre una «economía» en la que todo el mundo piensa solo en el dinero y en los intereses materiales propios, y el resto de los ámbitos (política, religión, familia, etc.), en que la gente se comporta de forma totalmente distinta. Los motivos reales siempre están entremezclados. Es importante hacer hincapié en que a lo largo de gran parte de la historia de la humanidad a nadie se le hubiera ocurrido jamás que fuese posible hacer tal distinción, y la idea de que pueda existir el egoísmo absoluto y el altruismo absoluto también hubiera resultado muy extraña, tan extraña como la posibilidad de «vender el tiempo». Estos conceptos aparecieron con el desarrollo de los mercados impersonales en Eurasia, en torno al año 600 a.C. La invención de la acuñación de moneda posibilitó la creación de mercados en los que podían interactuar desconocidos a los que les bastaba tener buen ojo para detectar el negocio. La creación de estos mercados, tanto en China como en la India o en el Mediterráneo, fue rápidamente seguida por el nacimiento de religiones universales que se dedicaban a predicar que las cosas materiales no eran importantes y que las personas piadosas debían dedicar sus bienes a hacer obras de caridad. Sin embargo, ningún intento de crear un muro de fuego impenetrable entre el egoísmo material y el altruismo idealista (valor y valores) ha tenido éxito jamás, pues cada uno siempre acaba infiltrándose en el otro, y hay que recalcar que tales filtraciones no se producen solo en un sentido. Sí, a menudo resulta que los artistas, idealistas, sacerdotes y estadistas persiguen en secreto alguna ganancia material personal, o incluso algo peor, pero también existen casos de hombres de negocios que se enorgullecen de su honor o su integridad, o de trabajadores que se angustian porque no tienen claro que su trabajo sirva para algo.

No cabe duda de que esta era la principal preocupación de los que se

preguntaban por el significado último de sus trabajos. En la mayoría de los testimonios recopilados, «significado» era sinónimo de «utilidad», y «valioso», de «beneficioso». Echemos un vistazo a algunas de las reflexiones realizadas por nuestros informadores sobre el valor de sus trabajos:

VENDEDOR DE COCHES: Trabajo para una gran empresa de financiación de coches usados en Estados Unidos que opera en el mercado de alto riesgo. Muchas veces me pregunto si mi trabajo tiene algún valor para alguien más que para los dueños de la empresa.

INGENIERO AEROESPACIAL: Los miembros de la junta directiva están dispuestos a trabajar cincuenta o sesenta horas a la semana (y animan a todos sus subalternos a hacer lo mismo) para parecer muy ocupados, pero en realidad no producen nada de valor […]. Es cierto que si se obtienen conocimiento y nuevas tecnologías como efecto secundario se podría decir que el trabajo tiene algo de valor, y algunas veces ha ocurrido así, pero ha sido más bien la excepción que la regla.

VENDEDOR A DISTANCIA: Es un trabajo que no tiene el más mínimo valor social. Cuando se reponen las estanterías de un supermercado al menos se hace algo que beneficia a la gente: todo el mundo necesita comestibles y el resto de las cosas que se venden allí; en un trabajo de venta telefónica, las llamadas no son más que molestias que solo hacen perder el tiempo.

TRADUCTOR ACADÉMICO AUTÓNOMO: A lo largo de los años he traducido artículos de casi todas las disciplinas académicas, desde ecología hasta derecho empresarial pasando por ciencias sociales e informática. La gran mayoría de ellos no tienen ningún valor apreciable para la humanidad.

FARMACÉUTICO: Opté por el sector sanitario porque pensaba que iba a tener un trabajo con sentido y útil, pero me he dado cuenta de que la mayor parte de este sector es un castillo de naipes; no tengo muy claro que los médicos realicen trabajos realmente útiles.

FUNCIONARIO: Ninguno de estos empleos ayudó a nadie lo más mínimo.[7]

Es probable que todas estas declaraciones no sorprendan a la mayoría de los lectores, ya que casi todo el mundo podría hablar de su trabajo en los mismos términos si reflexionase en abstracto sobre él. Tal y como comentó el padre de Eric, del capítulo 3, tras echarle la bronca y llamarlo «maldito idiota» por renunciar a un trabajo bien remunerado: «Bueno, de todas formas, ¿en qué

beneficiaba ese trabajo a alguien?».

El vendedor a distancia citado en tercer lugar utilizaba explícitamente el concepto de «valor social», es decir, valor para la sociedad en su conjunto. Este concepto también surgió en otros testimonios:

GERENTE DE UNA ASOCIACIÓN DE PROPIETARIOS DE VIVIENDAS: Gestionar asociaciones de propietarios de viviendas es totalmente absurdo. Un grupo de ricos que ni se conocen entre sí compra un edificio de apartamentos y contratan a alguien para que lo gestione y lo mantenga en buenas condiciones. La única razón por la que existe este trabajo es que los propietarios no se gustan y no confían los unos en los otros. Estuve tres años en aquel puesto y jamás percibí el más mínimo indicio de valor social.

O recordemos a Nigel, el perfeccionador de datos mencionado en el capítulo 4, que se pasaba cientos de horas revisando información sobre tarjetas de fidelización en busca de errores inexistentes:

PERFECCIONADOR DE DATOS: Realmente creo que si se hubiese tratado de solicitudes para algo con un valor social más claro —registro de trasplante de órganos, por ejemplo, o entradas para Glastonbury— entonces no me hubiera sentido tan mal.

Es interesante poner estos dos ejemplos juntos porque muestran claramente que para la mayoría de la gente el «valor social» no depende solo de la creación de riqueza o de ocio, sino también de la creación de tejido social: la donación de órganos permite que algunas personas puedan salvar las vidas de otras, y el festival de Glastonbury les permite chapotear juntos sobre el fango tomando drogas y tocar o escuchar su música favorita, es decir, proporcionarse mutuamente alegría y felicidad; puede decirse que estas experiencias colectivas tienen un «claro valor social». Facilitar que los ricos se eviten entre sí (es un hecho tristemente conocido que a las personas muy ricas casi nunca les caen bien sus vecinos), por el contrario, no tiene «el más mínimo indicio de valor social». Es cierto que esta clase de «valor social» no puede medirse, y no cabe duda de que, si uno se sienta con alguno de los empleados cuyos testimonios he citado, descubriría que cada uno tenía una idea ligeramente distinta acerca de lo que es útil o valioso para la sociedad y lo que no lo es. Aun así, sospecho que todos habrían estado de acuerdo en dos

puntos: primero, que las cosas más importantes que uno recibe de un trabajo son 1) dinero para pagar las facturas, y 2) la oportunidad de hacer una contribución positiva al mundo; y segundo, que existe una relación inversa entre estas dos cosas: cuanto más ayuda y beneficia un trabajo a los demás, y por tanto mayor valor social crea, menos se suele pagar por él.

ACERCA DE LA RELACIÓN INVERSA ENTRE EL VALOR SOCIAL DEL TRABAJO Y LA CANTIDAD DE DINERO QUE PROBABLEMENTE SE PAGUE POR ESE TRABAJO

Virtutum omnium pretium in ipsis est.

EPICTETO

Incluí esta posible relación en el artículo sobre trabajos de mierda de 2013 porque comencé a intuir que existía durante mi experiencia en Occupy Wall Street dos años antes. Una de las quejas que más oí a los partidarios del movimiento —especialmente a aquellos que trabajaban demasiado como para pasar mucho tiempo en los campamentos y solo podían acudir a las marchas o expresar su apoyo por internet— era algo parecido a «Quería hacer algo útil con mi vida, conseguir un trabajo que tuviese un efecto positivo sobre los demás, o al menos que no perjudicase a nadie; pero tal y como funciona la economía actual, si te pasas tu carrera laboral preocupándote por los demás, acabarás recibiendo un salario exiguo, y estarás tan endeudado que no podrás ni cuidar a tu propia familia». Flotaba en el ambiente un resentimiento profundo y pertinaz hacia la injusticia de tal disposición,[8] y en mi fuero interno empecé a pensar en ello como «la revolución de las clases preocupadas». Al mismo tiempo, los ocupantes del Zuccotti Park de Manhattan empezaron a informar de conversaciones con jóvenes corredores de bolsa de Wall Street que se pasaban por allí y decían cosas como: «Mirad, sé que tenéis razón: no aporto nada positivo al mundo, el sistema está corrompido y probablemente soy parte del problema. Lo dejaría mañana mismo si me decís

cómo vivir en Nueva York con un salario de menos de seis cifras».

Algunos de los testimonios que ya hemos visto se hacían eco de dilemas similares: por ejemplo, el de Annie, que se quejaba de que muchas mujeres cuidadoras de preescolares se ven forzadas a dejarlo y a buscar trabajos de oficina para pagar el alquiler, o el de Hannibal, el investigador clínico que resumía su experiencia en el ámbito sanitario con la fórmula «La cantidad de dinero que puedo cobrar por hacer lo que hago es casi inversamente proporcional a su utilidad».

Puede demostrarse que existe un problema real mediante un simple experimento mental propuesto en mi artículo de 2013: imagina que un determinado grupo de gente desaparece sin más; o, para ser más preciso, supón que te levantas una mañana y descubres que los profesionales de enfermería, los recogedores de basuras, los mecánicos, los conductores de autobús, los dependientes de supermercado, los bomberos y los cocineros de comida rápida han sido abducidos a otra dimensión. Los resultados serían catastróficos. Si se esfumasen los profesores de educación primaria, es probable que los escolares lo celebrasen durante un día o dos, pero los efectos a largo plazo serían aún más devastadores. Y aunque podríamos debatir hasta el infinito el mérito relativo del *death metal* frente a la música *klezmer*, o de la novela romántica frente a la de ciencia ficción, no cabe duda de que la súbita desaparición de determinadas categorías de autores, artistas o músicos dejaría indiferente a ciertos sectores de la población, o incluso les alegraría; en cambio haría que para otros el mundo se convirtiera en un lugar mucho más lúgubre y deprimente.[9]

Lo mismo puede decirse de los gestores de fondos de inversión de alto riesgo, los asesores políticos, los gurús del marketing, los grupos de presión, los abogados corporativos o las personas cuyo trabajo consiste en disculparse por el hecho de que el carpintero no está disponible. Como dijo Finn sobre su empresa de licencias de software en el capítulo 4: «Si un lunes fuese a mi trabajo y descubriese que el edificio entero ha desaparecido, a la sociedad no le importaría lo más mínimo, y a mí tampoco». Y desde luego existen muchas oficinas en el mundo —estoy seguro de que a cualquiera que lea este libro se le ocurrirían varias al instante— que, si se desvaneciesen de repente, harían

que el mundo fuese un lugar mucho más agradable.

Sin embargo, en muchas de estas oficinas trabajan precisamente las personas con los salarios más elevados

De hecho, a menudo sucede que en la cúpula de muchas organizaciones, algunos puestos supuestamente imprescindibles pueden estar vacantes durante largos periodos de tiempo sin efectos perceptibles, ni siquiera en la propia organización. En los últimos años, Bélgica ha atravesado una serie de crisis constitucionales que la han dejado temporalmente sin presidente del gobierno y sin nadie a cargo de la sanidad, el transporte o la educación, y estas crisis son conocidas por durar largos periodos de tiempo —el récord hasta ahora es de 541 días— sin que se hayan observado claros efectos negativos en ninguno de estos tres sectores. Es de suponer que si la situación llegase a durar décadas sí se percibirían algunos efectos, pero no está claro hasta qué punto, o si los positivos podrían superar a los negativos.[10] Igualmente, en el momento de escribir esto, Uber, considerada una de las empresas más dinámicas del mundo, ha sufrido la dimisión no solo de su fundador, Travis Kalanick, sino de un número considerable de altos ejecutivos con el resultado de que «actualmente opera sin consejero delegado, sin director ejecutivo, sin director financiero y sin director de marketing», todo ello sin que afecte de manera evidente a las operaciones cotidianas.[11]

Asimismo, hay una razón por la que los empleados del sector financiero, que suelen tener puestos extremadamente bien pagados, casi nunca van a la huelga. En esta línea, a Rutger Bergman le suele gustar comentar el siguiente ejemplo: en 1970 se produjo una huelga bancaria durante seis meses en Irlanda, y en lugar de que la economía se detuviese en seco, tal y como habían previsto los organizadores, la mayoría de la gente continuó extendiendo cheques, que empezaron a circular como una forma de divisa, y no se notaron grandes cambios. En comparación, cuando dos años antes los recogedores de basuras fueron a la huelga en Nueva York, el ayuntamiento cedió a sus demandas en solo diez días porque la ciudad se había vuelto inhabitable.[12]

Muy pocos economistas han intentado seriamente medir el valor social general

de las distintas profesiones, ya que la mayoría lo considera un esfuerzo inútil o una misión imposible, pero aquellos que sí lo han intentado tienden a confirmar que efectivamente parece existir una relación inversa entre utilidad y sueldo. En un artículo de 2017, los economistas estadounidenses Benjamin B. Lockwood, Charles G. Nathanson y E. Glen Weyl analizaron en profundidad la bibliografía existente sobre «externalidades» (costes sociales) y «efectos colaterales» (beneficios sociales) asociados a una amplia variedad de profesiones muy bien pagadas, para determinar si era posible calcular en qué medida cada grupo profesional suma o resta a la economía en general. Descubrieron que, aunque en algunos casos —especialmente en los asociados con los sectores creativos— el valor era demasiado subjetivo para poder medirlo con precisión, en otros era posible ofrecer cifras aproximadas. Su conclusión: los trabajadores que aportan más valor social son los investigadores clínicos, que añaden una media de 9 dólares de valor total por cada dólar recibido en su sueldo; y los que aportan menos valor son los empleados del sector financiero que sustraen un promedio de 1,80 dólares por cada dólar que les pagan (y, por supuesto, a los del sector financiero les pagan extremadamente bien).

He aquí los datos correspondientes a algunas de las profesiones:[13]

• Investigadores	+9
• Profesores de primaria	+1
• Ingenieros	+0,2
• Consultores y profesionales de tecnología de la información	0
• Abogados	–0,2
• Publicistas y profesionales de marketing	–0,3
• Gerentes	–0,8
• Sector financiero	–1,5

Estos datos parecen confirmar claramente las sospechas de mucha gente sobre el valor de estas profesiones, por lo que está bien contar con detalles concretos, pero el hecho de que los autores se centren en los profesionales

mejor pagados limita su posible aplicación al tema que nos ocupa. Los profesores de primaria son probablemente los trabajadores peor pagados de la lista, al menos en promedio, y muchos investigadores tienen que sobrevivir con muy poco, por lo que los resultados no contradicen la relación negativa entre sueldo y utilidad; pero, para obtener un panorama más general que contemple toda la gama de empleos es necesario disponer de una muestra más exhaustiva.

Lo más parecido que conozco a ese estudio con una muestra más amplia es el realizado por la New Economics Foundation en el Reino Unido, cuyos autores aplicaron un método llamado «análisis del rendimiento social de las inversiones» para examinar seis ocupaciones representativas: tres de ingresos altos y tres de ingresos bajos. Este es el resumen de los resultados:

- Banquero financiero: salario anual de 5.000.000 libras; estimación de 7 libras de valor social destruido por cada libra recibida.
- Ejecutivo de publicidad: salario anual de 500.000 libras; estimación de 11,5 libras de valor social destruido por cada libra recibida.
- Contable fiscal: salario anual de 125.000 libras; estimación de 11,2 libras de valor social destruido por cada libra recibida.
- Limpiador de hospital: salario anual de 13.000 libras (6,26 libras por hora); estimación de 10 libras de valor social generado por cada libra recibida.
- Operario de reciclaje: salario anual de 12.500 libras (6,10 libras por hora); estimación de 12 libras de valor social generado por cada libra recibida.
- Empleado de guardería: salario anual de 11.500 libras; estimación de 7 libras de valor social generado por cada libra recibida.[14]

Los autores reconocen que muchos de sus cálculos son algo subjetivos, como suelen ser todos estos cálculos, y que el estudio se centra en lo más alto y lo más bajo de la escala de ingresos. En consecuencia, no están incluidos la mayoría de los trabajos analizados en este libro, que suelen tener un sueldo de nivel medio, y cuyo efecto social, al menos en la mayoría de los casos, no es

ni positivo ni negativo. Aun así, el estudio parece confirmar claramente el principio general de que cuanto más beneficia un trabajo a los demás, menos se paga por él.

Este principio tiene algunas excepciones, y la más obvia la constituyen los médicos; los salarios de los médicos tienden a estar en los puestos más elevados de la escala, en especial en Estados Unidos, y sin embargo parece que desempeñan un papel indiscutiblemente beneficioso. No obstante, algunos profesionales del sector sanitario sostienen que no son una excepción tan clara como parece: el farmacéutico de unas páginas atrás, por ejemplo, estaba convencido de que la mayoría de los médicos contribuyen muy poco a la salud o la felicidad humana porque son poco más que distribuidores de placebos. Puede que sea así, o puede que no; francamente, no estoy capacitado para defender una posición u otra. Sin embargo, no se puede ignorar el hecho de que los incrementos en la longevidad logrados desde 1900 se deben en mucha mayor medida a la higiene, la nutrición y a otros avances en materia de salud pública que a los avances de los tratamientos médicos,[15] lo cual permite afirmar que los (muy mal pagados) profesionales de enfermería y limpiadores de un hospital son en realidad mucho más responsables de los progresos en materia sanitaria que los (muy bien pagados) médicos del mismo hospital.

Hay otras excepciones: muchos fontaneros y electricistas, por ejemplo, ganan bastante dinero a pesar de su utilidad; y algunos trabajos mal pagados son bastante inútiles, pero en general la regla parece cumplirse.[16]

Sin embargo, las razones de esta relación inversa entre beneficio social y nivel de remuneración son harina de otro costal. Ninguna de las respuestas más obvias parece funcionar. Por ejemplo: los niveles de educación son muy importantes a la hora de determinar los niveles de salario, pero si el tema dependiese únicamente de la formación y la educación, el sistema de educación superior de Estados Unidos no estaría en la situación en que se encuentra, con miles de doctores exquisitamente formados que sobreviven con trabajos de profesor adjunto que los dejan muy por debajo del umbral de pobreza, hasta el punto de depender de cupones de comida.[17] Por otro lado, si tuviéramos en cuenta únicamente la ley de la oferta y la demanda, sería imposible comprender por qué los profesionales de enfermería

estadounidenses ganan mucho menos que los abogados corporativos, a pesar de que actualmente Estados Unidos sufre una aguda escasez de los primeros y una sobreabundancia de los segundos.[18]

Sean cuales sean las razones —y en mi opinión, el poder y la lealtad de clases tienen mucho que ver en el asunto—, quizá lo más perturbador de la situación sea el hecho de que haya tanta gente que no solo reconoce la existencia de esta relación inversa, sino que además piensa que así es como deben ser las cosas. Que la virtud, como decían los antiguos estoicos, debería ser su propia recompensa.

Este argumento se aplica desde hace mucho tiempo a los profesores: es habitual oír que los profesores de educación primaria y secundaria no deberían ganar mucho dinero, o al menos no tanto como los abogados o ejecutivos, ya que no es bueno que enseñen a niños y jóvenes aquellas personas cuya motivación principal es el dinero. Este argumento tendría cierto sentido si se aplicase en todos los ámbitos, pero no es así. (Aún no he oído a nadie que sostenga lo mismo sobre los médicos.)

Se podría decir que la idea de que aquellos que benefician a la sociedad no deben ganar demasiado es una perversión del igualitarismo.

Permítanme explicar qué quiero decir con esto. El filósofo especialista en temas morales G. A. Cohen argumentaba que lo ideal sería que todos los miembros de la sociedad recibiesen los mismos ingresos, basándose en el siguiente razonamiento lógico (o, al menos, esta es mi propia versión resumida): ¿por qué se ha de pagar a determinadas personas más que a otras? La justificación habitual es que algunos producen más o benefician más a la sociedad que otros, pero en ese caso debemos preguntarnos por qué lo hacen:

1. Si algunas personas tienen más talento que otras (por ejemplo, tienen una hermosa voz para cantar, son excepcionalmente graciosos o unos genios para las matemáticas), solemos decir que tienen un «don», pero si alguien ya ha recibido un beneficio (ese don) no tiene mucho sentido concederle un beneficio extra (más dinero) por ello.
2. Si algunas personas trabajan más duro que otras, suele ser imposible determinar hasta qué punto lo hacen porque tienen una mayor *capacidad*

para trabajar (otro don), y hasta qué punto lo hacen porque eligen trabajar más. En el primer caso, tampoco tendría sentido recompensarlos aún más por tener una ventaja innata sobre los demás.

3. Incluso si pudiera demostrarse que algunos trabajan más que otros por pura voluntad, habría entonces que determinar si lo hacen por motivos altruistas —esto es, si producen más porque desean beneficiar a la sociedad— o por motivos egoístas, es decir, porque desean conseguir más para ellos mismos.
4. En el primer caso, si producen más porque intentan incrementar la riqueza social, entonces concederles una parte desproporcionada de esa riqueza se opondría a su objetivo. Por tanto, desde un punto de vista moral, solo tiene sentido recompensar a los que trabajan más por motivos egoístas.
5. Dado que los motivos humanos suelen ser confusos y cambiantes, no es posible realizar una división simplista de la fuerza laboral entre egoístas y altruistas. Lo único que se puede hacer es optar entre recompensar a todos los que se esfuerzan más, o no recompensar a ninguno. Cualquiera de las dos opciones implica que las intenciones de uno de los grupos se verán frustradas: o bien los altruistas no podrán alcanzar su objetivo de beneficiar a la sociedad, o bien los egoístas no podrán beneficiarse ellos mismos. Si es preciso escoger entre un grupo y otro, moralmente tiene más sentido frustrar a los egoístas.
6. Por tanto, nadie debería recibir más dinero o ser recompensado por un mayor esfuerzo o productividad en su trabajo.[19]

La lógica es impecable. No cabe duda de que muchos de los supuestos subyacentes podrían cuestionarse por diversas razones, pero en este capítulo no estoy tan interesado en determinar si de hecho existe una justificación moral para la distribución igualitaria de los ingresos, como en hacer hincapié en que nuestra sociedad parece haber abrazado solo los puntos 3 y 4, ignorando los demás. Además, curiosamente, el argumento rechaza la premisa de que es imposible clasificar a los trabajadores según sus motivos. Basta con observar qué tipo de carrera ha escogido cualquier trabajador. ¿Hay alguna otra razón,

aparte del dinero, por la que una persona pueda estar haciendo un trabajo? Si es así, hay que tratar a esa persona como se indica en el punto 4.

Por tanto, da la sensación de que aquellos que escogen beneficiar a la sociedad, y en especial los que tienen la gratificación de *saber* que benefician a la sociedad, no tienen derecho a esperar, además, un salario de clase media, vacaciones pagadas y generosos planes de jubilación. De igual modo, aquellos que tienen que sufrir por el hecho de saber que llevan a cabo un trabajo inútil o incluso nocivo solo por dinero deben ser recompensados con más dinero precisamente por esa razón.

Situaciones de este tipo se pueden ver continuamente en el mundo de la política. En el Reino Unido, por ejemplo, los últimos ocho años de «austeridad» se han saldado con recortes salariales en casi todos los sectores públicos que proporcionan beneficios claros e inmediatos a la población: sanitarios, conductores de autobús, bomberos, empleados de información sobre ferrocarriles, personal de asistencia en carretera, etc., hasta el punto de que se pueden encontrar profesionales de enfermería a tiempo completo que dependen de los bancos de alimentos para su subsistencia. Sin embargo, el hecho de haber creado esta situación enorgullecía tanto al partido en el poder que los parlamentarios incluso lanzaban vítores al votar en contra de propuestas de ley para incrementar los salarios de enfermeros o policías. Ese mismo partido mantuvo una postura realmente indulgente con las crecientes remuneraciones de los banqueros del centro financiero de Londres que casi habían hecho estallar la economía mundial unos años antes. Y, sin embargo, el gobierno mantuvo una elevada popularidad. Al parecer existe la sensación de que el espíritu de sacrificio colectivo por el bien común *debería* recaer desproporcionadamente sobre aquellos que, por su elección profesional, ya se sacrifican por el bien común, o sobre los que ya cuentan con la gratificación de saber que su trabajo es útil y productivo.

Esto solo tiene sentido si primero se da por sentado que el trabajo —o, más concretamente, el trabajo remunerado— es un valor en sí mismo, hasta tal punto que los motivos de una persona para aceptar un empleo o los efectos del trabajo son en el mejor de los casos consideraciones secundarias. Si los manifestantes de izquierdas que enarbolan pancartas exigiendo «¡Más

trabajos!» son una cara de la moneda, la otra la constituyen los espectadores de derechas que gritan a su paso «¡Buscaos un trabajo!». Parece haber un amplio consenso en que trabajar es bueno, pero sobre todo en que *no* trabajar es muy malo; en que todo aquel que no trabaje como un esclavo más horas de las que desea en algo que no le gusta es una mala persona, un gorrón, un gandul, un despreciable parásito indigno de simpatía o de ayuda pública. Esta sensación se puede percibir tanto en las protestas progresistas contra el sufrimiento de las «personas que trabajan muy duro» (¿qué pasa con los que trabajan a un ritmo moderado?) como en las protestas de los conservadores contra los holgazanes y las «reinas de la asistencia pública». Y, lo que es aún más sorprendente, en la actualidad se aplican los mismos valores a los niveles más altos de la cadena trófica: ya no se habla mucho de los ricos ociosos, y no porque ya no existan sino porque esa ociosidad ya no es admirada. Durante la Gran Depresión de los años treinta, a los espectadores más pobres les gustaba ver películas sobre las románticas escapadas de playboys millonarios de la alta sociedad, pero hoy triunfan más bien las historias de heroicos ejecutivos adictos al trabajo que permanecen en sus despachos desde el alba hasta medianoche.[20] En Inglaterra los periódicos y revistas incluso escriben cosas de ese estilo sobre los miembros de la familia real que, según nos cuentan, se pasan tantas horas a la semana preparándose para realizar sus funciones rituales y llevándolas a cabo que apenas tienen tiempo para dedicar a sus vidas privadas.

Muchos testimonios aportaron comentarios sobre esta ética del trabajo como fin en sí mismo. Clement, por ejemplo, tuvo lo que describía como «un trabajo de mierda evaluando solicitudes de subvención en una universidad pública del medio oeste». Durante las horas en que no tenía nada que hacer, que eran la mayoría, pasaba mucho tiempo navegando por internet para familiarizarse con las diferentes alternativas políticas, y finalmente se dio cuenta de que gran parte del dinero que pasaba por su despacho estaba estrechamente vinculado con la guerra de Estados Unidos en Irak y Afganistán. Dimitió, y, para sorpresa y consternación de sus excompañeros, aceptó otro empleo con un sueldo bastante más bajo en el ayuntamiento local, donde, en sus propias palabras, «el trabajo es más duro, pero al menos es interesante y

útil para la sociedad».

Una de las cosas que más desconcertaba a Clement era que todos sus compañeros de su antiguo empleo parecían sentir la necesidad de fingir que estaban abrumados de trabajo, a pesar de que era obvio que tenían muy poco que hacer:

CLEMENT: Mis colegas solían comentar lo ocupados que estaban o lo duro que trabajaban a pesar de que casi todos los días se iban a sus casas a las dos o las tres de la tarde. ¿Cómo se puede justificar esta especie de negación pública de lo que es una realidad palmaria?

Por más que lo pienso, lo única explicación que se me ocurre es la existencia de una presión social que nos obliga a valorarnos a nosotros mismos y a valorar a los demás por lo mucho que trabajamos haciendo cosas que preferiríamos no hacer. Creo que esta actitud está en el aire mismo que respiramos: la inhalamos por la nariz y la exhalamos como un reflejo social. Es uno de los principios básicos de las relaciones sociales: si no estás destruyendo tu mente y tu cuerpo en un trabajo remunerado, no estás viviendo la vida como es debido. ¿Acaso tenemos que autoconvencernos de que nos estamos sacrificando por nuestros hijos, a quienes no podemos ver porque estamos trabajando todo el puto día?

Clement sentía que esta clase de presión era especialmente asfixiante en lo que él describía como la cultura de influencia germano-protestante del medio oeste estadounidense. Otros acusaban al puritanismo, pero esta idea no parece limitarse a entornos protestantes o del Atlántico Norte, sino que está en todas partes, y las diferencias son sobre todo una cuestión de grados de intensidad. Y si el valor del trabajo proviene en parte del hecho de que es «algo que preferiríamos no hacer», es lógico pensar que lo que sí deseamos hacer no es un trabajo sino un juego o una afición, o algo que podríamos hacer en nuestro tiempo libre, y por tanto, merece menos una recompensa material. Tal vez no deberíamos siquiera cobrar por hacerlo.

Esto se ajusta bastante bien a mi propia experiencia. La mayoría de los académicos sienten atracción por su carrera profesional porque adoran el conocimiento y las nuevas ideas. Después de todo, casi todos los que se empeñan en pasar siete años preparando un doctorado saben que podían haber dedicado solo cuatro de ellos a estudiar derecho y empezar a trabajar con un salario inicial varias veces más alto. Pese a ello, cuando dos académicos del mismo departamento toman un café juntos, es probable que el amor al conocimiento y la emoción por las nuevas ideas sea lo último de lo que

hablen. En cambio, casi siempre se quejan de lo agobiados que están a causa de sus responsabilidades administrativas. Es cierto que esto se debe, en parte, a que en la actualidad los académicos pasan cada vez menos tiempo leyendo y escribiendo, y cada vez más lidiando con problemas administrativos,[21] pero incluso en el supuesto de que alguien estuviera dedicado en cuerpo y alma a algún nuevo descubrimiento intelectual, se interpretaría como una desconsideración por su parte que dejara entrever que está disfrutando con su trabajo cuando otros no lo pueden hacer. Algunos entornos académicos son más antiintelectuales que otros, pero en todas partes existe, como mínimo, la sensación de que los aspectos más placenteros de la vocación de un académico, como poder reflexionar en profundidad sobre un tema, no son aquello por lo que realmente se le paga; se los considera más bien como indulgencias ocasionales concedidas como recompensa por realizar el trabajo real, que en su mayor parte consiste en rellenar formularios.

A los académicos no se les paga por redactar o revisar artículos de investigación, pero al menos las universidades que les pagan suelen reconocer, aunque a regañadientes, que la investigación forma parte de su trabajo. En el mundo de los negocios es peor. Por ejemplo, Geoff Shullenberger, profesor de escritura de la Universidad de Nueva York, respondió a mi artículo de 2013 comentando en su blog que muchas empresas ahora sienten que, si hay trabajos que de alguna forma pueden resultar gratificantes, no deberían tener que pagar por ellos:

> Para Graeber, los trabajos de mierda entrañan un imperativo moral: «Si no estás ocupado en todo momento haciendo algo —no importa lo que sea—, entonces eres una mala persona». Y la otra cara de esta lógica parece ser que si te gusta de verdad hacer la actividad *X*, si consideras que tiene valor, que es importante y que te resulta gratificante, entonces no está bien esperar que te paguen (bien) por realizarla; deberías ofrecerla de forma gratuita, incluso (en especial) si al llevarla a cabo beneficias a los demás. En otras palabras: vamos a vivir de lo que a ti te gusta hacer (gratis), pero te vamos a tener controlado para asegurarnos de que tengas que ganarte la vida haciendo lo que odias hacer.

Shullenberger ofrecía el ejemplo del trabajo de traductor. Traducir un párrafo o un documento de un idioma a otro —en especial de un árido documento empresarial— no es una tarea que mucha gente haga por diversión, pero aun

así uno puede imaginar razones por las que se pueda hacer por algo que no sea el dinero. (Para perfeccionar la comprensión de un idioma, por ejemplo.) Por tanto, la reacción instintiva de muchos ejecutivos al saber que es necesario realizar una traducción es intentar encontrar a alguien que la haga gratis. Sin embargo, los mismos ejecutivos están dispuestos a pagar un elevado salario a un «vicepresidente de desarrollo creativo» o algún puesto similar que no hace nada en absoluto. (De hecho, es probable que esos ejecutivos sean ellos mismos vicepresidentes de desarrollo creativo y no hagan otra cosa que intentar buscar a personas que trabajen gratis.)

Shullenberger habla de un «voluntariado» emergente y de unas empresas capitalistas cuyos resultados dependen cada vez menos de la mano de obra a la que tienen que pagar, y más de becarios, forofos de los ordenadores, activistas, voluntarios y aficionados, todos ellos no remunerados; lo que hacen es «aparcería digital» con los resultados del entusiasmo y la creatividad popular para privatizarlos y comercializarlos.[22] El sector del software gratuito se ha convertido en un paradigma de esta práctica. Seguramente el lector recordará a Pablo, con el que presenté el concepto del parcheador en el capítulo 2: el trabajo de ingeniería de software se ha dividido en dos grandes bloques: por un lado, la labor interesante y estimulante de desarrollo de nuevas tecnologías, y por otro, la tediosa tarea de «poner parches» a tecnologías ya existentes que funcionan mal en conjunto porque los diseñadores no se molestaron en pensar en su posible compatibilidad. Su principal queja, sin embargo, era que, con el software de código abierto, todas las tareas realmente interesantes se hacen de forma gratuita:

PABLO: Hace unos veinte años, las empresas solían rechazar el software de código abierto y desarrollaban su propio software interno, pero hoy en día utilizan mucho más el software de código abierto y contratan a programadores casi exclusivamente para ponerle parches y tener software gratis.

Al final hemos llegado a un punto en el que los programadores realizan el poco gratificante trabajo de parcheado durante sus horas de oficina, y el estimulante trabajo de desarrollo por las noches.

Esto nos lleva a un interesante círculo vicioso: como los programadores optan por trabajar en las nuevas tecnologías de forma gratuita, ninguna empresa está dispuesta a invertir en ellas; esa falta de inversión implica que a menudo se dejan incompletas: escasa calidad, malos acabados, errores, etc., y esto a su vez crea una mayor necesidad de

parcheado y una creciente proliferación de los trabajos de parcheador.

Paradójicamente, cuantos más programadores de software colaboran online para realizar un trabajo creativo gratuito por el placer de hacerlo, como un regalo a la humanidad, menos incentivos tienen para que el resultado sea compatible con otro tipo de software, y más programadores tienen que ser contratados con trabajos diarios para arreglar los desajustes, para llevar a cabo la clase de trabajo de mantenimiento que nadie estaría dispuesto a hacer gratis. Pablo concluye:

PABLO: Me atrevería a aventurar que acabaremos viendo la misma dinámica en otros sectores. Por ejemplo, si la gente está dispuesta a redactar artículos de noticias gratuitos, al final nadie querrá pagar el trabajo de un periodista profesional, y el dinero se reconducirá a los sectores de las relaciones públicas y la publicidad; al final, la calidad de las noticias caerá en picado por falta de financiación.

En realidad se podría decir que esto ya ha empezado a suceder ya que cada vez hay menos periódicos y agencias de noticias que contraten a reporteros profesionales. Sin embargo, mi objetivo aquí no es desentrañar las complejas y a menudo oscuras situaciones laborales que emanan de este nuevo sistema de valores, sino limitarme a documentar su existencia. Las actitudes hacia el trabajo han cambiado. ¿Por qué? ¿Cómo es posible que los humanos hayan llegado a considerar que trabajar en algo innecesario, que nos hace infelices, es moralmente superior a no trabajar?

Para intentar responder, antes tenemos que analizar la historia de los cambios que se han producido en las ideas sobre el trabajo en sí mismo.

SOBRE LAS RAÍCES TEOLÓGICAS DE NUESTRAS ACTITUDES HACIA EL TRABAJO

> El hombre fue hecho para estar en el universo visible a imagen y semejanza de Dios, y está ahí para someter la Tierra. […] Solo el hombre es capaz de trabajar, y solo el hombre trabaja, y con su trabajo da sentido a su

existencia en la tierra.

PAPA JUAN PABLO II, *Laborem Exercens*, 1981

Podemos definir el trabajo como todo esfuerzo mental o físico realizado en parte o por entero en pos de otros bienes además del placer derivado de él.

ALFRED MARSHALL, *Principios de economía*, 1890

¿Qué es el «trabajo»? Normalmente se considera lo contrario del juego, y el juego se suele definir a su vez como la acción que se realiza por el mero placer de realizarla. Por tanto, el trabajo es toda actividad —habitualmente onerosa y repetitiva— que casi nunca se realiza por placer, o al menos no durante largos periodos de tiempo, sino que se lleva a cabo para obtener algo más (por ejemplo, para poder comprar comida o construir un mausoleo).

La mayoría de los idiomas tiene alguna palabra más o menos equivalente a «trabajo», pero las diferencias exactas entre los significados de lo que designamos como «trabajo», «juego», «enseñar», «aprender», «ritual» o «crianza» tienden a variar considerablemente de una cultura a otra. La tradición concreta que ha dado forma a las ideas que tenemos sobre el trabajo en la mayoría del mundo contemporáneo procede del Mediterráneo oriental, donde se documenta por vez primera en los primeros capítulos del libro del Génesis y en las obras del poeta épico griego Hesíodo. Tanto en la historia del Jardín del Edén como en el mito de Prometeo, al hecho de que los humanos estén obligados a trabajar se lo considera un castigo por desafiar a un Creador divino, pero también en ambos casos el propio trabajo, que ofrece a los humanos la capacidad de producir comida, ropa, ciudades y nuestro universo material, se presenta como una muestra algo más modesta del poder divino de la Creación. Como solían decir los existencialistas, estamos condenados a ser libres, obligados a utilizar el poder divino de la creación contra nuestra voluntad, dado que la mayoría de nosotros preferiríamos dedicarnos a poner nombre a los animales del Edén, degustar néctar y ambrosía en los festines del

monte Olimpo, y observar cómo jugosos pedazos de oca asada vuelan hacia nuestra boca en el País de Cucaña, en lugar de tener que hacernos cortes y callos en las manos para extraer el sustento de la tierra.

Se podría objetar que esto es simplemente en cada caso una extrapolación poética de los dos aspectos clave de la que se ha convertido en nuestra definición habitual del concepto de trabajo: primero, que es algo que nadie desea normalmente hacer por placer (por eso se lo considera un castigo), y segundo, que a pesar de ello lo realizamos para poder conseguir algo más que el propio trabajo (de ahí la alusión a la creación). Sin embargo, no está tan claro que este «algo más» deba entenderse como «creación». De hecho, es una asociación algo extraña. Después de todo, la mayoría de los trabajos no «crean» nada, sino que se limitan a conservar o reparar lo existente.[23] Pensemos, por ejemplo, en una taza de café: se «produce» una única vez, pero se lava cientos de veces. Incluso los trabajos que llamamos «productivos» —cultivar patatas, forjar palas, montar ordenadores— en realidad no hacen otra cosa que manejar, transformar, reformar y reordenar materiales y elementos ya existentes.

Por todo ello insisto en que tanto nuestra idea de «producción» como nuestro supuesto de que el trabajo se define por su «productividad» son esencialmente conceptos teológicos. El Dios judeocristiano creó el universo de la nada. (Esto es en sí mismo un poco inusual, puesto que la mayoría del resto de los dioses trabajaron a partir de materias ya existentes.) Los fieles modernos y sus descendientes consideran que están condenados a intentar imitar a Dios en este sentido. El truco está en que de esta forma desaparece la mayor parte del trabajo humano, que no puede de ningún modo considerarse «producción», y esto se ve claramente en las diferencias de género. En las conocidas frases de la historia del Pecado Original, narrada en el libro del Génesis, Dios condena a los hombres a labrar la tierra («Te ganarás el pan con el sudor de tu frente») y a las mujeres a tener hijos en las mismas penosas circunstancias («Multiplicaré tus dolores en el parto, y darás a luz a tus hijos con dolor»).[24] El trabajo «productivo» del hombre se equipara, por tanto, con el parto de las mujeres, lo cual, desde el punto de vista masculino (no tanto desde el femenino, pero aquí se presenta una visión claramente

masculina), es lo más parecido a la creación pura *ex nihilo* —el bebé aparece formado por completo y aparentemente de la nada— que los humanos pueden realizar.

Y pese a ello también es una «labor» dolorosa.

Este concepto aún se utiliza, por ejemplo, cuando los sociólogos hablan de «producción» y «reproducción». Etimológicamente, el verbo «producir» procede del verbo latino *producere*: «aparecer», «presentar» o «crear», como en la frase «Se produjo un gran silencio». Las palabras «producción» y «reproducción» se basan en la misma metáfora básica: en un caso, los objetos parecen surgir ya formados de las fábricas, y en el otro los bebés parecen surgir ya formados de los cuerpos de las mujeres. Por supuesto, ninguna de estas cosas es cierta, pero en muchos grupos sociales patriarcales a los hombres les gusta pensar que hacen a nivel social y cultural lo mismo que las mujeres hacen de manera natural. Por tanto, la «producción» es al mismo tiempo una variante de la fantasía masculina del parto y de la acción de un Dios Creador masculino, que creó el universo entero gracias al simple poder de su mente y de su palabra. De igual manera, los hombres se ven como creadores del mundo gracias a su mente y su fuerza, y lo consideran la esencia del «trabajo», y para mantener viva esa ilusión dejan a las mujeres la mayor parte de la tarea real de ordenar y conservar las cosas.

SOBRE LOS ORÍGENES DEL CONCEPTO NOREUROPEO DE LA NECESIDAD DEL TRABAJO REMUNERADO PARA ALCANZAR LA FORMACIÓN COMPLETA DEL SER HUMANO ADULTO

Es esencial hacer hincapié en los orígenes teológicos de esta clase de pensamiento. La mayoría de los supuestos fundamentales de la economía moderna se remontan a los razonamientos teológicos: por ejemplo, el argumento de san Agustín de que arrastramos la maldición de tener infinitos deseos en un mundo finito y por tanto, naturalmente, en una situación de competencia permanente —que resurge en su forma laica en el siglo XVII con Thomas Hobbes—, llevó a aceptar el supuesto de que la acción humana

racional es la «economización», esto es, la distribución óptima de recursos escasos por actores racionales en un mundo competitivo.

Por supuesto, como en la Edad Media europea los asuntos económicos recaían en la jurisdicción del derecho eclesiástico, nadie postulaba en serio que estas cuestiones no eran teológicas. Aun así, en ese periodo se introdujo otro elemento que no era explícitamente teológico, cuya importancia en los conceptos posteriores del trabajo resultó crucial, y fue el concepto de «servicio»[25], una idea típica del norte de Europa.

En teoría, la sociedad feudal era un vasto sistema de servicio, no solo por la existencia de siervos, sino porque los señores feudales de bajo nivel «servían» a los de nivel más alto, y estos a su vez servían al rey. Sin embargo, la forma de servicio más general y que tuvo una mayor influencia no fue el servicio feudal, sino lo que los sociólogos historiadores denominan el servicio «de ciclo de vida». Básicamente se daba por sentado que casi todo el mundo tenía que pasar los primeros años de su vida laboral como sirviente en casa de otra persona. La mayoría de nosotros estamos familiarizados con el funcionamiento de este sistema en los gremios artesanos, donde los adolescentes comenzaban sirviendo como aprendices de un maestro artesano, después pasaban a ser oficiales, y solo cuando alcanzaban el rango de maestro podían casarse, crear sus propios hogares y tiendas, y empezar a escoger a sus propios aprendices. Sin embargo, este sistema no era exclusivo del mundo de los artesanos, ya que incluso los campesinos tenían que pasar su adolescencia como «sirvientes agricultores» en la granja de otra familia, normalmente en una algo más pudiente. Este servicio tenían que realizarlo tanto chicos como chicas (de hecho, las lecheras eran hijas de campesinos durante sus años de servicio), y ni siquiera la élite se libraba de ello. El ejemplo más conocido es el de los pajes, que eran aprendices de caballero, pero incluso las hijas de los nobles, a menos que estuviesen en lo más alto de la jerarquía, tenían que pasar su adolescencia como «damas de compañía», es decir, como sirvientas que «acompañaban» a una noble casada de mayor rango en sus aposentos, su aseo, sus comidas, etcétera, mientras esperaban que llegase el día en el que ellas mismas pudieran casarse y convertirse en la señora de un hogar aristocrático. En las cortes reales también había «ayudas de cámara» o «camareros», que

asistían al rey en sus aposentos privados.[26]

En el caso de los jóvenes nobles, ser «ayuda de cámara» significaba tener que esperar hasta poder ejercer como señor, es decir, hasta que sus padres decidiesen que ya era lo bastante mayor o estaba lo bastante preparado como para otorgarle un título y unas propiedades. Esto también ocurría en algunos casos con los sirvientes de campesinos, pero entre los plebeyos, a los sirvientes por lo general se les pagaba por su trabajo y debían ser capaces de ahorrar una buena parte de lo que recibían. De esta forma, todos adquirían los conocimientos y la experiencia necesaria para gestionar adecuadamente una casa, una tienda o una granja, y además obtenían los recursos necesarios para comprar una; o, en el caso de las mujeres, para ofrecer una dote a un pretendiente capaz de hacer eso mismo. En consecuencia, la gente del medievo se casaba tarde, habitualmente en torno a los treinta años, lo cual significaba que su «juventud» —adolescencia, un tiempo en el que se esperaba que uno fuera al menos un poco despreocupado, libidinoso y rebelde— solía durar quince o veinte años.

El hecho de que se pagase a los sirvientes era un punto crucial porque significaba que, aunque el trabajo remunerado ya existía en el norte de Europa siglos antes de la aparición del capitalismo, casi todo el mundo en la Edad Media daba por supuesto que servir era algo respetable, pero que la gente solo lo hacía al comienzo de su vida laboral. Servicio y trabajo remunerado fueron casi sinónimos durante muchos siglos; de hecho, incluso en tiempos de Oliver Cromwell seguían refiriéndose a los jornaleros como «sirvientes». El servicio se consideraba ante todo el proceso durante el cual los jóvenes no solo aprendían una profesión sino también «buenos modales», el comportamiento apropiado para un adulto responsable. Como dice la frecuentemente citada narración de un visitante veneciano en Inglaterra en torno al año 1500:

> El desapego familiar de los ingleses resulta evidente al contemplar la relación que mantienen con sus hijos, ya que después de tenerlos en su casa hasta la edad de siete o nueve años como máximo, los ponen a realizar un duro servicio, sea niño o niña, en casa de otras personas, comprometiendo sus vidas durante otros siete o nueve años.[27] A estos jóvenes se los conoce como aprendices, y durante el tiempo que están al servicio de otras personas llevan a cabo todas las tareas menores; muy pocos nacen exentos de este destino, ya que casi todos los padres, por ricos que sean, envían a sus hijos a otras casas y a su vez

reciben en su casa a los hijos de los demás. Y cuando pregunté por la razón de esta severidad, me respondieron que lo hacen para que sus hijos aprendan un oficio y buenos modales.[28]

Los buenos modales, en el sentido medieval y de principios de la Edad Moderna, iban mucho más allá de limitarse a no ser grosero: era una forma de ser y de actuar en general, y aludía a las costumbres, los gustos y las sensibilidades. Los jóvenes tenían que realizar un trabajo remunerado para otras familias porque —a menos que se tuviese la intención de ser clérigo o académico— se consideraba que este tipo de trabajo y la educación eran casi la misma cosa, y ambas eran una forma de «lograr dominar los bajos instintos»[29] y de aprender a comportarse como un adulto autónomo e independiente.

Esto no quiere decir que la cultura medieval y de principios de la Edad Moderna no aceptase la rebeldía de la juventud. Al contrario: a pesar de estar al servicio de otra familia, los jóvenes solían crear sus propias culturas alternativas en torno a logias juveniles con nombres como Señores del Desorden o Abades de la Insensatez, a las que en ocasiones hasta se les permitía asumir un poder temporal durante las fiestas populares. No obstante, el trabajo duro bajo la dirección de un cabeza de familia distinto del suyo propio transformaba en última instancia a los jóvenes en adultos disciplinados, momento en el que ya no tenían que trabajar para nadie y podían ser autónomos.

Como resultado de todas estas normas, la actitud frente al trabajo en el medievo noreuropeo era bastante distinta de la que había existido en el mundo clásico, o incluso, como hemos visto, en el Mediterráneo de siglos posteriores. (Al embajador veneciano le escandalizaron las costumbres inglesas.) La mayoría de las fuentes sobre la Antigüedad griega y romana provienen de hombres aristócratas que consideraban que el trabajo físico o el servicio solo eran apropiados para las mujeres y los esclavos. El propio Aristóteles insistía en que el trabajo no hacía mejores a las personas en absoluto, sino que, por el contrario, las envilecía, ya que al ocupar tanto

tiempo dificultaba en gran medida el cumplimiento de las obligaciones sociales y políticas. Por tanto, la literatura clásica tendía a enfatizar el elemento de castigo asociado al trabajo, y solía asociar los elementos creativos y divinos con aquellos hombres cabeza de familia lo bastante ricos como para no tener que ensuciarse las manos trabajando y poder decir a los demás qué debían hacer. En el norte de Europa durante la Edad Media y el Renacimiento, por el contrario, se veía con buenos ojos que casi todo el mundo se ensuciase las manos en un momento u otro,[30] y por tanto el trabajo, especialmente el remunerado, comenzó a ser considerado como algo que podía transformar a las personas. Este punto es muy importante pues implica que algunos aspectos clave de lo que posteriormente se llamaría «ética protestante del trabajo» ya existían mucho antes de la aparición del protestantismo.

CÓMO, CON LA LLEGADA DEL CAPITALISMO, EL TRABAJO PASÓ A SER CONSIDERADO EN MUCHOS ASPECTOS COMO UN MEDIO PARA REFORMAR LA SOCIEDAD O COMO UNA VIRTUD EN SÍ MISMA, Y CÓMO LOS TRABAJADORES CONTRAATACARON ABRAZANDO LA TEORÍA DEL VALOR-TRABAJO

> Jamás se ha escrito una historia satisfactoria sobre los distintos significados del trabajo.
>
> C. WRIGHT MILLS, *White Collar: las clases medias en Norteamérica*, 1951

Todo esto cambió con la aparición del capitalismo, y al decir «capitalismo» no me refiero a los mercados —pues estos hacía mucho tiempo que existían—, sino a la gradual transformación de las relaciones de servicio temporal en relaciones permanentes de trabajo asalariado, esto es, en relaciones entre unas personas propietarias del capital y otras no propietarias que, por tanto, estaban obligadas a trabajar para las primeras. Lo que esto significó en términos humanos fue, en primer lugar, que millones de jóvenes se encontraron

atrapados en una adolescencia social permanente. Con el derrumbe de las estructuras gremiales, los aprendices pasaron a ser jornaleros, pero los jornaleros ya no podían convertirse en maestros, lo que en términos tradicionales significaba que ya no estarían en posición de casarse y crear sus propias familias; ahora tenían que pasarse toda su vida como seres humanos inacabados.[31] Como es lógico, muchos de ellos se rebelaron: abandonaron la interminable espera y comenzaron a casarse pronto, abandonando a sus maestros para fundar hogares y familias propias, lo que, a su vez, desencadenó una oleada de pánico moral entre la emergente clase patronal, muy similar a la que se produciría tiempo después con los embarazos adolescentes. La siguiente cita procede de *The Anatomie of Abuses*, un panfleto del siglo XVI redactado por un puritano llamado Philip Stubbes:

> Y además, todo joven descarado de diez, catorce, dieciséis o veinte años podrá buscarse a una mujer y casarse con ella sin ningún miedo a Dios […] o, lo que es más, sin ningún respeto a la forma de vida en común y al mantenimiento de su oficio y sus posesiones. ¡No, no! Todo esto no importará con tal de que tenga a su gatita para jugar, pues eso es lo único que desea. Se construirán una cabaña de madera en cualquier parte y vivirán como mendigos toda su vida, lo cual llenará la tierra con tal cantidad de mendicantes […] que en poco tiempo se extenderá por todas partes una gran pobreza y escasez.[32]

Se puede decir que ese fue el nacimiento del «proletariado» como clase social, un término derivado, muy apropiadamente, de la palabra latina que define a «aquellos que producen descendencia», ya que en la Antigua Roma los ciudadanos más pobres, que no tenían bastante riqueza como para pagar impuestos, solo aportaban una cosa útil al gobierno: hijos varones para alistarlos en el ejército.

El panfleto de Stubbes debería ser considerado como el verdadero manifiesto del movimiento puritano de la llamada «Reforma de los Modales» (en inglés, *Reformation of Manners*) cuyos integrantes tenían una mentalidad muy de clase media, con muchos prejuicios tanto sobre la carnalidad de la vida cortesana como sobre los «desmadres paganos» de los espectáculos populares. Este manifiesto demuestra que es imposible comprender los debates sobre el puritanismo y los orígenes de la ética protestante del trabajo sin entender antes el contexto general en el que se produjo el declive del

servicio de ciclo de vida y la creación del proletariado. Los calvinistas ingleses (en realidad, solo aquellos a los que no les gustaba esta doctrina los llamaban «puritanos») solían proceder del colectivo de maestros artesanos y de los granjeros «venidos a más» que daban empleo a esta nueva clase proletaria, y su «Reforma de los Modales» se centró en especial en los festivales populares, el juego, la bebida y «todos los caóticos ritos anuales durante los que la juventud invertía temporalmente el orden social».[33] El ideal puritano era reunir a todos estos «hombres sin maestro» y ubicarlos bajo la severa disciplina de un hogar piadoso para que su patriarca los guiase por el camino correcto del trabajo y la oración. No obstante, este fue solo el primero de una larga serie de intentos de reformar el comportamiento de las clases bajas, que fueron desde los asilos de la era victoriana, donde se enseñaba a los pobres la adecuada disciplina temporal, hasta los actuales programas gubernamentales de reinserción laboral.

¿Por qué, a comienzos del siglo XVI, la clase media empezó a mostrar este repentino interés por reformar el comportamiento moral de los pobres, un tema que hasta entonces no parecía haberle importado gran cosa? Tradicionalmente se lo ha considerado un misterio histórico, pero si se tiene en cuenta todo lo que suponía el servicio de ciclo de vida, podemos encontrarle sentido. Los pobres eran vistos como adolescentes frustrados. El trabajo —en especial el trabajo remunerado bajo supervisión del maestro— siempre había sido el medio por el que estos adolescentes podían aprender a ser adultos formales, disciplinados y autónomos. Aunque en la práctica los puritanos y otros píos reformistas ya no podían prometer mucho a los pobres —desde luego no la adultez tal y como se la concebía entonces, como la liberación de la necesidad de trabajar bajo las órdenes de otros—, lo sustituyeron por la caridad, la disciplina y una renovada infusión de teología. El trabajo, predicaban, era a la vez castigo y redención. El trabajo era la automortificación, y como tal tenía un valor en sí mismo, más allá de la riqueza que producía, que no era más que una señal del favor divino (y no se debía disfrutar demasiado).[34]

Tras la Revolución Industrial, la glorificación del trabajo fue retomada con nuevo vigor por los metodistas, y aún más por los círculos de clase media que no se consideraban especialmente religiosos. Quizá su mayor adalid fue

Thomas Carlyle, un ensayista de enorme popularidad que, preocupado por el declive de la moralidad en la nueva Edad de Mammón,* propuso lo que llamó el evangelio del trabajo. Carlyle insistía en que no se debía considerar el trabajo como un medio para satisfacer necesidades materiales, sino como la esencia misma de la vida; Dios había creado el mundo incompleto para brindar a los humanos la oportunidad de completar Su labor mediante el trabajo:

> El hombre se perfecciona trabajando. […] Consideremos cómo, incluso en los trabajos más desagradables, el alma del hombre alcanza una perfecta armonía desde el instante en el que se pone a trabajar. La duda, el deseo, la pena, el remordimiento, la indignación y la desesperación son perros infernales que atormentan el alma del jornalero pobre, al igual que la de todos los hombres, pero si estos se dedican con coraje a su tarea, todos estos perros se calman y se retiran a sus cuevas. El hombre se transforma en un verdadero hombre. ¿Acaso el bendito fulgor del trabajo no es un fuego purificador que neutraliza cualquier veneno interno?
>
> Todo trabajo verdadero es sagrado; en todo trabajo verdadero, en especial el manual, hay algo de divino. […] Oh, hermano, si esto es «adoración», afirmo que bendita sea la adoración, porque no hay nada más noble bajo el cielo de Dios. ¿Quién eres para quejarte de tu esforzada vida? Cesa tus quejas. Mira a lo alto, mi agotado hermano, y allí verás a tus compañeros trabajadores, rebaño de inmortales, en la Eternidad de Dios, guardia celestial del Imperio de la Humanidad.[35]

En realidad Carlyle había llegado a la misma conclusión a la que muchos llegan en la actualidad: si el trabajo es noble, *no* debería ser remunerado, ya que es obsceno poner precio a algo que tiene un valor tan absoluto («el “salario” de todo trabajo noble debe proceder de los Cielos o no existir»), [36] aunque fue lo bastante generoso como para admitir que los pobres sí necesitaban un «salario digno» para poder subsistir.

Estos argumentos eran inmensamente populares en los círculos de clase media, aunque, como es lógico, los movimientos de trabajadores que se estaban empezando a formar en Europa en tiempos de Carlyle no tenían una opinión tan favorable. El ludismo, el cartismo, el socialismo ricardiano y los primeros indicios de radicalismo inglés probablemente estaban de acuerdo en que había algo divino en el trabajo, pero también en que esa cualidad divina no residía en su efecto sobre el alma y el cuerpo —como trabajadores, sabían que tal cosa no era cierta— sino en que era una fuente de riqueza; todo lo que

hacía que los ricos y poderosos fueran ricos y poderosos era creado por los esfuerzos de los pobres. Adam Smith y David Ricardo, los fundadores de la ciencia económica británica, habían abrazado la teoría del valor-trabajo —al igual que muchos de los nuevos industrialistas, ya que les permitía diferenciarse de la aristocracia propietaria de tierras, a cuyos miembros tachaban de simples consumidores ociosos—, pero los socialistas y dirigentes laborales se apropiaron de inmediato de esta teoría y la volvieron en contra de los propios industrialistas. En poco tiempo, los economistas comenzaron a buscar alternativas utilizando argumentos abiertamente políticos. En 1832 —es decir, treinta y cinco años antes de la publicación de *El capital* de Marx— ya se podían oír reflexiones como la siguiente: «El trabajo como fuente única de riqueza parece ser una doctrina tan falsa como peligrosa ya que, por desgracia, proporciona un asidero a quienes pretenden afirmar que toda la propiedad pertenece a las clases trabajadoras, y que la parte que reciban otras clases se considera un robo o un fraude».[37]

De hecho, durante la década de 1830 mucha gente defendía precisamente que el trabajo era la única fuente de riqueza. Es importante destacar que la teoría del valor-trabajo fue aceptada de manera unánime por las generaciones inmediatamente posteriores a la Revolución Industrial, antes de la divulgación de las obras de Marx, que proporcionaron a esta teoría más poder y un lenguaje teórico más sofisticado. Fue especialmente relevante en las colonias británicas del continente americano. Los mecánicos y comerciantes que se habían convertido en soldados durante la guerra de Independencia de Estados Unidos se consideraban a sí mismos los productores de la riqueza que, en su opinión, les estaba robando la Corona británica, y tras la revolución muchos usaron el mismo lenguaje contra los futuros capitalistas. «La sólida roca sobre la que se asentaba su idea de una sociedad justa —dijo un historiador— era que el trabajo creaba toda la riqueza.»[38] En ese tiempo, el término «capitalista» se utilizaba casi como sinónimo de abuso. Cuando el presidente de Estados Unidos Abraham Lincoln pronunció su primer discurso anual en el Congreso en 1861, por ejemplo, incluyó las siguientes frases que, aunque hoy puedan sonar radicales, no eran más que un reflejo del sentir común de la época:[39] «El trabajo es anterior al capital e independiente de él. El capital

no es más que el fruto del trabajo, y jamás podría haber aparecido si no hubiera surgido antes el trabajo. El trabajo es superior al capital y merece una consideración mucho mayor».

Aun así, insistió Lincoln, lo que diferenciaba a Estados Unidos de Europa, y de hecho lo que hacía posible su democracia, era que carecía de una población permanente de trabajadores asalariados:

> No es necesario que se dé el caso de que un trabajador libre contratado quede atado de por vida a tal condición. Muchos hombres independientes de todos los estados fueron trabajadores contratados en su juventud. Los principiantes pobres y prudentes trabajan por un salario durante un tiempo, ahorran para poder comprar herramientas y terrenos para sí mismos, trabajan solos durante otro tiempo, y al final pueden contratar a otros principiantes para ayudarles.

En otras palabras, aunque no lo dijo de esta manera, Lincoln sostenía que, debido a la rápida expansión económica y territorial de Estados Unidos, era posible mantener allí algo similar al viejo sistema medieval, en el que todo el mundo comenzaba trabajando para los demás, utilizaba lo obtenido por su trabajo para construir o comprar una tienda o una granja (en las tierras arrebatadas a los habitantes indígenas), y finalmente alcanzaba el nivel de capitalista y podía emplear a su vez a otros trabajadores.

Este era sin duda el ideal en Estados Unidos antes de la guerra civil, y ello pese a que Lincoln era de Illinois, un estado cercano a la frontera oeste, pero las asociaciones de trabajadores de las viejas ciudades de la costa este ya estaban empezando a oponerse a este tipo de argumentos.[40] Lo que es significativo en este caso es que Lincoln sentía que tenía que aceptar la teoría del valor-trabajo como base para el debate. De hecho, todo el mundo lo sentía, y así fue al menos hasta finales de siglo, incluso a lo largo de la frontera oeste, donde cabría pensar que era poco probable que surgiesen tensiones clasistas al estilo europeo. En 1880, un misionero protestante que había pasado varios años recorriendo la frontera oeste, decía: «Resulta muy difícil encontrar a un grupo de rancheros o mineros desde Colorado hasta el Pacífico que no utilice la jerga laboral de Denis Kearney, las groserías infieles de Robert Ingersoll [panfletista ateo] o las teorías socialistas de Karl Marx».[41]

¡Sin duda un detalle que casi nunca aparece en ninguna de las películas del oeste que hemos visto a lo largo de nuestra vida! (La única excepción es *El tesoro de Sierra Madre*, que efectivamente comienza con una escena en la que John Huston, que interpreta a un minero, explica la teoría del valor-trabajo a Humphrey Bogart.)[42]

ACERCA DEL PRINCIPAL FALLO QUE TENÍA LA TEORÍA DEL VALOR-TRABAJO CUANDO SE POPULARIZÓ EN EL SIGLO XIX, Y CÓMO LOS PROPIETARIOS DEL CAPITAL APROVECHARON ESE FALLO

> Casi cualquier forma de trabajo puede describirse como «de cuidados» en el sentido de que tiene como resultado actividades que cubren las necesidades de los demás.
>
> NANCY FOLBRE

He sacado el tema de Estados Unidos porque ha desempeñado un papel clave en la historia que nos ocupa. En ningún otro sitio fue tan aceptado el principio de que toda la riqueza se deriva del trabajo, considerado de puro sentido común, y, sin embargo, tampoco en ningún otro sitio el ataque contra este sentido común ha sido tan calculado, tan prolongado y en última instancia tan efectivo. Durante las primeras décadas del siglo XX, cuando empezaron a hacerse las primeras películas del oeste, el trabajo de acoso y derribo ya casi había finalizado, y la idea de que alguna vez la mano de obra de los ranchos había sido una ávida lectora de Marx hubiera resultado tan ridícula como le puede resultar hoy a la mayoría de los estadounidenses. Y, lo que es sin duda más importante, esta contraofensiva sentó las bases de las aparentemente extrañas actitudes actuales hacia el trabajo que, provenientes en gran parte de Norteamérica, aún podemos observar propagándose por el mundo con perniciosos efectos.

Sin duda Lincoln estaba exagerando un poco, pero aun así es cierto que en

la «república de los artesanos» que existía antes de la guerra civil aún subsistía algo similar a la antigua tradición del servicio de ciclo de vida, con la notable diferencia de que a la mayoría de los trabajadores contratados no se los llamaba «sirvientes» y no vivían en casa de su patrón. Los políticos consideraban esto como el ideal y legislaban conforme a ello. A los potenciales capitalistas no se les concedía el derecho de crear sociedades de responsabilidad limitada a menos que pudiesen demostrar que su creación iba a proporcionar un «beneficio público» claro e indiscutible» (en otras palabras, el concepto de valor social no solo existía, sino que estaba incluido en la ley), lo cual, en la práctica, solía significar que solo obtendrían permiso si se proponían construir un canal o una línea de ferrocarril.[43] Aparte de los ateos de la frontera, gran parte del sentimiento anticapitalista se justificaba con argumentos religiosos; el protestantismo popular, con sus raíces puritanas, no solo ensalzaba el trabajo, sino que asumía la creencia de que, en palabras de mis compañeros antropólogos Dimitra Doukas y Paul Durrenberger, «el trabajo es un deber sagrado y una forma de reafirmar la superioridad moral y política de los trabajadores sobre los ricos ociosos», lo que, en realidad, constituía una versión explícitamente religiosa del «evangelio del trabajo» de Carlyle (la mayoría de los historiadores lo llaman simplemente «productivismo»), que también insistía en que el trabajo es un valor en sí mismo y el único productor real de valor.

Tras el estallido de la guerra civil todo esto comenzó a cambiar y aparecieron las primeras señales del capitalismo burocrático y corporativo a gran escala. Los «barones ladrones» (*robber barons*, apodo de los nuevos magnates de la industria) fueron inicialmente recibidos con extraordinaria hostilidad, como sugiere tal apodo, pero a partir de la década de 1890 iniciaron una contraofensiva intelectual y propusieron lo que Doukas y Durrenberger, basándose en un artículo de Andrew Carnegie, denominan el «evangelio de la riqueza»:

> Los recién nacidos gigantes empresariales, sus banqueros y sus aliados políticos rechazaron las quejas del productivismo moral, y desde 1890 propusieron una nueva ideología que, al contrario que la anterior, afirmaba que era el capital el que creaba riqueza y prosperidad, y no el trabajo. Poderosas coaliciones de intereses corporativos realizaron esfuerzos

conjuntos para transformar el mensaje de los colegios, universidades, iglesias y grupos cívicos, y afirmaban que «los negocios habían resuelto los problemas éticos y políticos fundamentales de la sociedad industrial».

El magnate del acero Andrew Carnegie fue el líder de esta campaña cultural. Defendió públicamente ante las masas lo que ahora llamamos consumismo con el siguiente argumento: bajo la sabia tutela de los más preparados, la productividad del capital «concentrado» reducirá tanto el precio de los productos que los trabajadores futuros podrán vivir tan bien como los reyes del pasado. Ante la élite argumentó que mimar a los pobres con salarios elevados no era bueno para «la raza».[44]

La promulgación del consumismo coincidió también con el comienzo de la revolución gerencial, que ante todo fue un ataque al conocimiento popular, en especial al principio. Si antaño los toneleros, los carreteros y las costureras se consideraban herederos de una orgullosa tradición llena de conocimientos secretos, las nuevas empresas burocráticamente organizadas y su «gestión científica» buscaron en lo posible convertir a los trabajadores en meras extensiones de la maquinaria, con todos sus movimientos determinados por otra persona.

En mi opinión, la verdadera pregunta es por qué tuvo tanto éxito esta campaña. Porque no se puede negar que, en una sola generación, el «productivismo» dio paso al «consumismo»; en palabras de Harry Braverman: «La fuente del prestigio social ya no era la capacidad de fabricar cosas, sino la capacidad de comprarlas»,[45] y la teoría del valor-trabajo —que entretanto había sido apartada de la teoría económica por la «revolución marginalista»— se alejó tanto del mundo de los trabajadores que es muy probable que hoy solo los estudiantes de posgrado y los pequeños grupos de teóricos marxistas revolucionarios hayan oído hablar de ella. En la actualidad, si se menciona a los «productores de riqueza», la mayoría de la gente dará por supuesto que se está hablando de los capitalistas y no de los trabajadores.

Se produjo un espectacular cambio en la conciencia popular. ¿Qué lo hizo posible? En mi opinión, la razón principal se encuentra en un fallo de la propia teoría del valor-trabajo original, que no es otro que el hecho de que se centra demasiado en la «producción», un concepto que, como ya se ha comentado, es fundamentalmente teológico y tiene un profundo sesgo patriarcal. Ya en la Edad Media, al Dios cristiano se lo consideraba un

artesano y un artífice,[46] y al trabajo humano —siempre concebido ante todo como trabajo masculino— se lo veía como una cuestión de hacer y construir cosas, o tal vez extraerlas de la tierra, mientras que la «labor» femenina primaria y emblemática consistía en producir bebés; la mayor parte del trabajo real de las mujeres no aparecía siquiera en la ecuación. Obviamente, el asombroso incremento sin precedentes de la productividad que se produjo tras el inicio de la Revolución Industrial también tuvo su influencia, ya que suscitó muchos debates sobre la importancia relativa de las máquinas y de sus operarios, debates que ocuparon el centro de la escena política y económica durante todo el siglo XIX.

Ahora bien, la historia del trabajo en las fábricas tiene un lado más oscuro. La mayoría de los primeros propietarios de fábricas al principio no tendían a contratar a hombres, sino a mujeres y niños: después de todo, a estos últimos se los consideraba más dóciles, y las mujeres estaban más acostumbradas al trabajo monótono y repetitivo; los resultados fueron a menudo terribles y brutales. La situación también dejaba a los tradicionales artesanos masculinos en situaciones particularmente alarmantes para ellos, ya que no solo los desestimaban las nuevas fábricas, sino que sus esposas y sus hijos, que solían trabajar bajo su dirección, eran ahora los proveedores económicos de la familia. Este fue un factor determinante en la oleada de destrucción de máquinas, conocida como ludismo, que se produjo durante las guerras napoleónicas, y un elemento clave a la hora de apaciguar esta rebelión parece haber sido un compromiso social tácito de que los hombres adultos pasarían a ser la principal fuerza laboral en las fábricas. Si a esto se añade el hecho de que a lo largo del siglo XX las organizaciones sindicales se centraron en los trabajadores de las fábricas (en parte porque eran los más fáciles de organizar), puede entenderse la situación actual, en la que la sola mención del término «clase trabajadora» invoca al instante la imagen de hombres con monos de trabajo esclavizados en las cadenas de producción, y es habitual oír a intelectuales de clase media, por lo demás inteligentes, sugerir que, con el declive del trabajo en las fábricas, por ejemplo en el Reino Unido o Estados Unidos, la clase trabajadora ha dejado de existir, como si los que en la actualidad conducen autobuses, arreglan jardines, instalan tuberías o cuidan

ancianos no fuesen más que androides ingeniosamente construidos.

En realidad nunca hubo una época en la que la mayoría de los empleados trabajaran en fábricas. Incluso en tiempos de Karl Marx o de Charles Dickens, los barrios de clases trabajadoras acogían a más criadas, limpiabotas, barrenderos, cocineros, enfermeras, conductores, maestros, prostitutas, porteros y vendedores ambulantes que empleados de las minas de carbón, las empresas textiles y los hornos de fundición. ¿Eran «productivos» los trabajos del primer grupo? ¿En qué sentido y para quién? ¿Quién «produce» un suflé? Debido a estas ambigüedades, tales temas suelen ser descartados cuando se debate sobre el valor; el problema es que hacerlo nos impide ver la realidad de que la mayor parte de las tareas realizadas por hombres y mujeres de clase trabajadora se parecen de hecho mucho más al arquetipo de lo que se considera trabajo femenino (cuidar a la gente, satisfacer sus deseos y necesidades, explicar, tranquilizar, anticiparse a lo que quiere o está pensando el jefe, por no hablar del cuidado, control y mantenimiento de plantas, animales, máquinas y otros objetos) que a lo que se considera trabajo masculino: martillear, tallar, cargar o recolectar.

Esta ceguera tiene sus consecuencias. Permítanme ofrecer un ejemplo. En 2014 se produjo una huelga de transportes en Londres porque el alcalde amenazó con cerrar unas cien taquillas del metro y dejar únicamente máquinas expendedoras. La amenaza suscitó un debate online entre algunos marxistas locales sobre si los trabajadores afectados tenían o no «trabajos de mierda», durante el que esgrimieron el siguiente argumento: o bien un trabajo produce un valor para el capitalismo, y según los capitalistas estaba claro que no era el caso, o bien ofrece una función social que sería necesaria incluso aunque el capitalismo no existiese, lo cual tampoco era el caso ya que en un comunismo pleno el transporte sería gratuito. Huelga decir que me metí de lleno en el debate, y al ser interpelado, remití a mis interlocutores a una circular publicada por los propios huelguistas, titulada «Consejos para los pasajeros que utilicen el Metro de Londres», que incluía recomendaciones como las siguientes:

Por favor, asegúrese de conocer perfectamente las 11 líneas y las 270 estaciones del metro

de Londres antes de viajar en él [...]. Por favor, asegúrese de que en su trayecto no se produzcan retrasos, incidentes, accidentes, emergencias o evacuaciones. Por favor, no sea usted discapacitado, ni pobre, ni recién llegado a Londres. Por favor, evite ser demasiado joven o demasiado viejo. Por favor, no permita que lo acosen o lo asalten durante el viaje. Por favor, no extravíe sus pertenencias o a sus hijos. Por favor, no solicite ningún tipo de ayuda.

Al parecer, a los numerosos defensores de la revolución proletaria nunca se les ha ocurrido investigar qué hacen en realidad los empleados de los medios de transporte; parecen haber aceptado el estereotipo clásico de los tabloides de derechas sobre los empleados públicos: haraganes con un sueldo excesivo que malgastan el dinero de los contribuyentes.

En realidad, lo que los empleados del metro hacen hoy es algo mucho más parecido a lo que las feministas denominan «trabajo de cuidados», y tiene más elementos en común con el sector de la enfermería que con el de la construcción. El problema parece ser que, así como el trabajo de cuidados no remunerado de las mujeres ha desaparecido de las cuentas de «la economía», lo mismo ha ocurrido con los componentes de cuidados de otros empleos de la clase trabajadora. Tal vez se podría argumentar que las tareas de cuidados tradicionales de la clase trabajadora británica se pueden conocer a través de la cultura popular, que es ante todo un producto de la clase trabajadora; todos los gestos, maneras y cadencias mediante los cuales los trabajadores se animan unos a otros se suelen encontrar reflejados en la música, el humor y la literatura infantil del Reino Unido. Pero no se los reconoce como creadores de valor en sí mismos.

En general se considera que «trabajo de cuidados» es toda tarea dirigida a otras personas, y que siempre implica un cierto esfuerzo de comunicación, empatía y comprensión. En cierto modo se podría decir que en realidad no es un trabajo en absoluto, sino que es simplemente la vida, o al menos la vida tal y como debería ser vivida: los humanos somos criaturas empáticas por naturaleza, y para comunicarnos con los demás debemos ponernos constantemente en el lugar del otro e intentar comprender en qué piensa y qué siente, lo que suele exigir que nos importe al menos un poco; por ello, se convierte en un trabajo cuando toda la empatía y la identificación con el otro

van en una única dirección. El problema del trabajo de cuidados como producto comercial no es que unas personas se interesan por los demás y otras no, que aquellos que pagan por los «servicios» (es significativo que aún se conserve el viejo término feudal) no sienten la necesidad de devolver la empatía y la comprensión. Esto también puede suceder a los albañiles, si estos trabajan para otra persona; los subalternos siempre tienen que estar intentando averiguar en qué está pensando su jefe, mientras que el jefe no tiene por qué hacerlo. A su vez, esta es la razón por la que los estudios psicológicos muestran regularmente que las personas de clase trabajadora suelen ser más empáticas, más solícitas y más precisas a la hora de percibir los sentimientos de los demás que las de clase media, y ya no digamos las de clase alta.[47] En cierto modo, la capacidad de leer las emociones de los demás es un efecto directo del trabajo que suelen desempeñar los de la clase trabajadora: los ricos no necesitan aprender a interpretar a las personas porque pueden contratar a alguien que lo haga por ellos, mientras que estos contratados, que tienen que desarrollar el hábito de comprender los puntos de vista de los demás, también tienden a preocuparse por ellos.[48]

Por esta razón, como señalan muchas economistas feministas, todos los trabajos podrían considerarse trabajos de cuidados, ya que —retomando un ejemplo del comienzo del capítulo— incluso si lo que se hace es construir un puente, en última instancia se hace porque se quiere satisfacer el deseo de la gente de cruzar al otro lado del río. Como dejan claro los ejemplos citados en su momento, la gente suele pensar en estos términos cuando reflexiona sobre el «valor social» de su trabajo.[49]

Ahora bien, todo esto desaparece cuando se considera que el valor del trabajo radica única y exclusivamente en que es «productivo», en especial si se piensa que trabajo productivo equivale siempre a trabajo de fábrica, y que la mágica «producción» de coches, bolsitas de té o fármacos se lleva a cabo mediante un «trabajo» doloroso y misterioso que tiende a ser equiparado con el que realizan las mujeres al producir bebés. Además, de esta forma, al dueño de la fábrica le resulta mucho más fácil insistir en que, en realidad, los trabajadores no se diferencian mucho de las máquinas con las que operan. Está claro que el desarrollo de lo que se dio en llamar «gestión científica» facilitó

este proceso, pero jamás hubiera sido posible si la imagen paradigmática del «trabajador» hubiera sido un cocinero, un jardinero o una masajista.

La mayoría de los economistas contemporáneos consideran la teoría del valor-trabajo como una mera curiosidad del periodo de formación de su disciplina, y no cabe duda de que, si el objetivo principal es comprender las pautas de la creación de precios, existen mejores herramientas para conseguirlo. Sin embargo, para el movimiento obrero —y posiblemente para revolucionarios como Marx— ese no fue nunca el objetivo, pues les interesaba más la vertiente filosófica del tema. Está claro que el mundo que habitamos es algo que hemos hecho colectivamente como sociedad y, por tanto, que también podríamos haberlo hecho de otra forma. Lo mismo ocurre con casi cualquier objeto físico que tengamos ahora mismo al alcance de la mano: todos ellos han sido cultivados, criados o fabricados por alguien basándose en conjeturas sobre cómo podríamos ser nosotros, los consumidores, y sobre qué podríamos desear o necesitar. Y además, en el caso de conceptos abstractos como «capitalismo», «sociedad» o «gobierno», estos solo existen porque los producimos nosotros a diario. John Holloway, posiblemente el más poético de los marxistas contemporáneos, propuso en una ocasión escribir un libro titulado *Stop Making Capitalism* (Dejemos de hacer el capitalismo).[50] Después de todo, decía, aunque todos actuamos como si el capitalismo fuese algún tipo de mastodonte que se cierne sobre nosotros, en realidad solo es algo que producimos nosotros mismos. Cada mañana nos levantamos y recreamos el capitalismo; si una mañana nos levantásemos y todos decidiéramos crear cualquier otro sistema, el capitalismo se acabaría.

Cabría incluso decir que esta es la cuestión principal —o tal vez la única— de toda teoría social o pensamiento revolucionario. Entre todos creamos el mundo en el que habitamos, pero si cualquiera de nosotros intentase imaginar el mundo en el que nos gustaría vivir, ¿quién pensaría en uno exactamente igual al que ya existe? Todos podemos imaginar un mundo mejor. ¿Por qué no creamos uno sin más? ¿Por qué nos parece tan inconcebible dejar de «hacer» el capitalismo? ¿O el gobierno? ¿O al menos esos proveedores de servicios

incompetentes y esas molestas burocracias?

El hecho de considerar el trabajo como producción nos permite hacernos estas preguntas, lo cual es muy importante, pero no queda claro si también nos ofrece los medios para responderlas. En mi opinión, al reconocer que, en sentido estricto, la mayor parte del trabajo no es productivo sino de cuidados, y que hasta en los trabajos aparentemente más impersonales hay siempre un elemento de empatía, estamos avanzando una posible razón por la que resulta tan difícil crear una sociedad distinta con unas normas diferentes: incluso si no nos gusta el aspecto que tiene el mundo, el objetivo consciente de la mayoría de nuestras acciones, productivas o no, es tratar bien a nuestros semejantes, en especial a los más cercanos. Nuestras acciones se basan en relaciones de ayuda y empatía, y la mayoría de estas relaciones suelen requerir que dejemos el mundo más o menos como nos lo encontramos. Al igual que los adolescentes idealistas suelen abandonar sus sueños de crear un mundo mejor y empiezan a aceptar los compromisos de la vida adulta cuando se casan y tienen hijos, si uno se preocupa por los demás, sobre todo a largo plazo, procura conservar un mundo relativamente predecible como base para poder ofrecer su ayuda. Nadie se molestaría en ahorrar para la universidad de sus hijos si no estuviese razonablemente seguro de que cuando llegue el momento aún existirán las universidades o, para el caso, el propio dinero. Y a su vez esto significa que el amor a todo lo que no somos nosotros mismos —las personas, los animales, los paisajes— requiere el mantenimiento de las estructuras institucionales que tal vez odiamos por otros motivos.

CÓMO, A LO LARGO DEL SIGLO XX, EL TRABAJO PASÓ A SER CONSIDERADO ANTE TODO UNA FORMA DE DISCIPLINA Y DE SACRIFICIO

> Seguimos inventando trabajos porque aceptamos la idea falsa de que todo el mundo debe tener un empleo en algún tipo de trabajo penoso porque, según la teoría darwiniana malthusiana, tenemos que justificar nuestro derecho a existir.

Sea como sea, la contraofensiva del «evangelio de la riqueza» ha sido un éxito, y los capitanes de la industria, primero en Estados Unidos y después en el resto del mundo, han sido capaces de convencer a la población de que ellos son los verdaderos creadores de la prosperidad, y no aquellos a los que dan empleo. Este éxito, no obstante, ha creado un problema inevitable. ¿Cómo se supone que los trabajadores van a encontrar un significado y un objetivo a trabajos en que a ellos se los está convirtiendo en robots? ¿Cómo se les puede decir abiertamente que no son mucho mejores que los robots, y al mismo tiempo esperar que esas personas organicen sus vidas en torno al trabajo?

La respuesta obvia es retomar la vieja idea de que el trabajo forma el carácter, y esto es precisamente lo que parece haber ocurrido. Podría decirse que es un resurgimiento del puritanismo, pero como hemos visto, la idea se remonta a mucho más atrás, a una fusión de la doctrina cristiana de la maldición de Adán con la noción noreuropea de que el trabajo remunerado, bajo la disciplina de un maestro, es la única forma de convertirse en un verdadero adulto. Esta idea facilitó mucho la labor de convencer a los trabajadores de que no vieran su trabajo como una forma de crear riqueza o de ayudar a los demás, o al menos no fundamentalmente, sino como una forma de autosacrificio, una especie de autocastigo, una renuncia a la alegría y el placer que nos permite convertirnos en un adulto digno de nuestros juguetes consumistas.

Numerosas investigaciones contemporáneas han confirmado esta tendencia. Es cierto que, históricamente, los habitantes de Europa y Estados Unidos no quieren pasar a la posteridad por sus profesiones. Si uno visita un cementerio, buscará en vano una lápida en la que se describa al difunto como «instalador de radiadores», «vicepresidente ejecutivo», «cajero de supermercado» o «guardabosques». Tras la muerte, la esencia del paso de un alma por el mundo se recuerda por el amor que sintieron por sus maridos, esposas e hijos y el que recibieron de ellos, o a veces incluso por la unidad militar en la que sirvieron en tiempos de guerra. Estas son las cosas que llevan

consigo un intenso compromiso emocional y que dan o quitan la vida. En vida, por el contrario, la primera pregunta que se suele hacer al conocer a alguien es: «¿A qué te dedicas (para ganarte la vida)?».

Así continúa siendo hoy en día, y este hecho constituye una especie de obstinada paradoja ya que se supone que el «evangelio de la riqueza» y el consiguiente aumento del consumismo tenían que haber cambiado todo eso. Ya no tendríamos que pensar en nosotros mismos en función de lo que producimos, sino de lo que consumimos: qué tipo de ropa llevamos, qué música escuchamos o qué equipos deportivos seguimos. En especial desde los años setenta, se espera que todo el mundo debería estar incluido en subculturas tribales por su condición de fanáticos de la ciencia ficción, amantes de los perros, entusiastas del *paintball*, fumetas o fans de los Chicago Bulls o del Manchester United, pero sin la menor duda no como estibadores o analistas de riesgo de catástrofes. Y es cierto que, de alguna manera, la mayoría de nosotros preferimos que se nos defina por cualquier cosa menos por nuestros trabajos.[51] Sin embargo, paradójicamente muchas personas suelen afirmar que su trabajo es lo que da sentido a sus vidas y que el desempleo tiene efectos psicológicos devastadores.

Existe un gran número de encuestas, estudios, investigaciones y etnografías sobre el trabajo a lo largo del siglo XX, hasta el punto de que los estudios sobre el trabajo se han convertido en una especie de sector laboral en sí mismo. Las conclusiones de todas estas pesquisas —y lo que sigue parece cumplirse con escasas variaciones para los obreros y los administrativos de casi todo el mundo— pueden resumirse de la siguiente manera:

1. El sentido de dignidad y de la propia valía de la mayoría de la gente se alcanza mediante el trabajo para ganarse la vida.
2. La mayoría de la gente odia su trabajo.

Podríamos llamar a esto «la paradoja del trabajo moderno». La disciplina de la sociología del trabajo, por no hablar de las relaciones industriales, ha dedicado una gran atención a intentar comprender cómo es posible que estas dos cosas puedan ser ciertas al mismo tiempo. Como dijeron en 1987 dos

expertos en el tema, Al Gini y Terry Sullivan:

> En más de cien estudios realizados durante los últimos veinticinco años, los trabajadores han descrito sus empleos como aburridos, físicamente agotadores, psicológicamente denigrantes, o humillantes o insignificantes a nivel personal.
>
> [Pero al mismo tiempo] desean trabajar porque de alguna forma están convencidos de que el trabajo desempeña un papel crucial y tal vez sin parangón en la formación del carácter humano. El trabajo no es solo un medio de vida, sino que también es uno de los factores que más aportan a la vida interior. […] Si se le niega a alguien la posibilidad de trabajar, se le está negando mucho más que lo que puede comprar con el trabajo: se le está negando la capacidad de definirse y respetarse a sí mismo.[52]

Tras muchos años de investigación sobre el tema, Gini llegó finalmente a la conclusión de que el trabajo estaba empezando a ser considerado cada vez menos como un medio para conseguir un fin —es decir, una forma de obtener recursos y experiencias que posibiliten la realización de otros proyectos (como ya he dicho, valores distintos del económico: familia, política, comunidad, cultura, religión)— y cada vez más como un fin en sí mismo. Y todo ello a pesar de que era un fin en sí mismo que la mayoría de la gente encontraba nocivo, degradante y opresivo.

¿Cómo conciliar estas dos observaciones? Una forma de hacerlo podría ser retomando los argumentos ofrecidos en el capítulo 3 y reconociendo que los seres humanos son básicamente un conjunto de metas y objetivos, por lo que sin propósitos definidos apenas se podría decir que existimos. No cabe duda de que hay algo de verdad en esto. En cierto sentido, todos estamos en la situación del recluso que prefiere trabajar en la lavandería de la cárcel a pasarse todo el día viendo la tele. Sin embargo, una posible explicación que los sociólogos suelen pasar por alto es que, si al trabajo se lo considera una forma de sacrificio y abnegación, el hecho de que el trabajo moderno sea tan desagradable es lo que hace posible considerarlo como un fin en sí mismo. Como dijo Carlyle: el trabajo *debería* ser doloroso, el sufrimiento causado por el trabajo es precisamente lo que «forma el carácter».

En otras palabras, los trabajadores se sienten dignos y valiosos *porque* odian su trabajo.

Esta es la sensación que, como señaló Clement, parece flotar en el aire que

nos rodea, que está implícito en las charlas de oficina. «La presión de tener que valorarnos a nosotros mismos y valorar a los demás en base a lo mucho que trabajamos es algo que no debería existir. […] Si no estás destruyendo tu mente y tu cuerpo en un trabajo remunerado, no estás viviendo la vida como es debido.» Es verdad que esta sensación es algo más común entre oficinistas de clase media como Clement que entre jornaleros de granja, vigilantes de aparcamiento y cocineros de comida rápida. Pero hasta en los entornos de clase trabajadora se puede observar esta actitud a través de su negación, puesto que incluso aquellos que no sienten que deben justificar cada día su existencia alardeando de la enorme carga de trabajo que tienen (supuestamente), suelen estar de acuerdo en que todo aquel que evita por completo el trabajo debería caer fulminado.

En Estados Unidos, los estereotipos de los pobres perezosos e indignos se asociaron hace tiempo al racismo: generaciones de inmigrantes descubrieron lo que significaba ser un «estadounidense trabajador» cuando les enseñaron a despreciar la imaginaria indisciplina de los descendientes de los esclavos, igual que a los trabajadores japoneses les enseñaron a despreciar a los coreanos, y a los trabajadores ingleses, a los irlandeses.[53] En la actualidad, los grandes medios de comunicación suelen verse obligados a ser algo más sutiles, pero aun así se puede constatar que están empecinados en vilipendiar a los pobres, a los desempleados y en especial a los receptores de ayudas públicas; y la mayoría de la gente parece aceptar la lógica básica de los moralistas contemporáneos: que la sociedad está asediada por los que pretenden tener algo a cambio de nada, que los pobres son pobres porque carecen de la voluntad y la disciplina para ponerse a trabajar, que solo aquellos que trabajan o han trabajado más de lo que les gustaría en algo que preferirían no hacer, a ser posible bajo una severa supervisión, merecen el respeto y la consideración de sus conciudadanos.

En consecuencia, el componente sadomasoquista del trabajo descrito en el capítulo 4, en vez de ser un efecto secundario desagradable aunque predecible de la existencia de las cadenas de mando en el entorno laboral, se ha convertido en el elemento que otorga validez al trabajo. El sufrimiento ha pasado a ser un distintivo de la ciudadanía económica, no muy diferente de la

dirección postal: sin él, no se tiene derecho a hacer reclamación alguna.

Así pues, hemos recorrido el círculo completo y hemos vuelto a la situación inicial, pero al menos ahora podemos comprenderla en su contexto histórico. Los trabajos de mierda proliferan hoy en gran parte porque la peculiar naturaleza del feudalismo gerencial ha llegado a dominar por completo las economías ricas y cada vez más todas las economías del mundo. Este tipo de trabajos producen sufrimiento porque la felicidad humana se basa en la sensación de tener algún efecto sobre el mundo, una sensación que la mayoría de la gente expresa hablando del valor social de su trabajo. Al mismo tiempo somos conscientes de que cuanto más valor social produzca un trabajo, menor es la probabilidad de que esté bien pagado. Como Annie, nos enfrentamos a la elección entre hacer un trabajo útil e importante, como cuidar niños, pero en el que nos dicen que la gratificación de ayudar a los demás ya es recompensa suficiente y que depende de nosotros buscar la forma de pagar nuestras facturas, o aceptar trabajos carentes de sentido y degradantes que destruyen nuestra mente y nuestro cuerpo sin otra razón que la extendida creencia de que si no se dedica a una tarea que destruya cuerpo y mente, existan o no razones para hacerlo, uno no merece vivir.

Tal vez debamos dejar la última palabra a Carlyle, que en su elogio al trabajo incluye un capítulo íntegramente dedicado a realizar una peculiar diatriba contra la felicidad. En ella pretendía responder a las doctrinas utilitaristas de personas como Jeremy Bentham, que había planteado que el placer humano podía ser cuantificado con precisión, y con ello se podía reducir toda moralidad al simple cálculo de lo que proporcionase «la mayor felicidad posible para el mayor número posible de personas».[54] La felicidad, objetaba Carlyle, es un concepto innoble: «La única felicidad que un hombre valiente debe molestarse en pedir es aquella que necesite para poder completar su trabajo. Después de todo, la única infelicidad del hombre es la de no poder trabajar, la de no poder cumplir con su destino como hombre».[55]

Bentham y los utilitaristas, que no concebían otro objetivo en la vida humana que la búsqueda del placer, pueden considerarse los ancestros filosóficos del consumismo moderno, que sigue justificándose en base a la

teoría económica de la «utilidad». Sin embargo, el punto de vista de Carlyle no es realmente la negación del de Bentham; o, si lo es, lo es solo en sentido dialéctico, es decir, aquel en el que dos supuestos contrarios están en guerra continua el uno con el otro, y sus defensores no parecen ser conscientes de que en su lucha constituyen una unidad mayor que sería imposible en ausencia de uno de ellos. La creencia de que lo que motiva en última instancia a los seres humanos ha sido siempre y será siempre la búsqueda de la riqueza, el poder, las comodidades y los placeres, siempre ha tenido y siempre tendrá la oposición de la doctrina del trabajo como sacrificio, como algo que tiene valor en sí mismo precisamente porque es el lugar en donde reside el sufrimiento, el sadismo, la vacuidad y la desesperación. En palabras del propio Carlyle:

Todo trabajo, hasta el hilado del algodón, es algo noble; solo el trabajo es noble, sea aquí dicho y confirmado una vez más. Y, de la misma forma, toda dignidad es dolorosa. La vida fácil no es para el hombre. […] Nuestra más excelsa religión es la Adoración de la Pena. Para el hijo del hombre no hay una corona noble, bien llevada o incluso mal llevada, sino una corona de espinas.[56]

7

¿Cuáles son los efectos políticos de los trabajos de mierda, y qué se puede hacer al respecto?

> Estoy convencido de que, en el fondo, esta tendencia a perpetuar los trabajos inútiles no es más que miedo a las masas, pues (según creen algunos) las masas son animales tan rastreros que, si tuvieran tiempo libre, serían peligrosas; es más seguro mantenerlas muy ocupadas para que no piensen.
>
> GEORGE ORWELL, *Sin blanca en París y Londres*

Si alguien se hubiera propuesto diseñar el régimen laboral más idóneo para mantener el poder del capital financiero, resulta difícil imaginar cómo podría haberlo hecho mejor. Los trabajadores productivos que sobreviven son presionados y explotados de manera implacable, mientras que el resto se divide entre el aterrorizado estrato de los universalmente denigrados desempleados y un estrato social algo mayor que en general recibe un sueldo por no hacer nada, en puestos diseñados para inducirlos a identificarse con las perspectivas y las sensibilidades de la clase dirigente (gestores, administradores, etc.) —en especial con sus avatares financieros— pero, al mismo

> tiempo, incentivar un resentimiento creciente contra todo aquel cuyo trabajo tenga un valor social claro e innegable.
>
> Cita extraída de «Sobre el fenómeno de los trabajos de mierda»

Me gustaría terminar este libro con algunas reflexiones sobre las consecuencias políticas de la actual situación laboral y con una sugerencia sobre una posible forma de escapar de ella. Lo que he descrito en los dos últimos capítulos son las fuerzas económicas que favorecen la proliferación de los trabajos de mierda —lo que he llamado «feudalismo gerencial»—, así como la cosmología, el modo más general de imaginar el lugar de los seres humanos en el universo, que nos permite soportar esta situación. Cuanto más se convierte la economía en una mera cuestión de distribución de un botín, más sentido tienen la ineficiencia y las cadenas de mando innecesarias, ya que estas son las formas de organización más propicias para absorber la mayor cantidad posible de ese botín. Y cuanto menos se piensa que el valor de un trabajo radica en lo que produce o en los beneficios que ofrece a los demás, más se considera que su verdadero valor es el hecho de ser una forma de autosacrificio, lo que significa que todo aquello que haga que un trabajo sea menos oneroso o más agradable, incluso la gratificación de saber que se está ayudando a los demás, disminuye ese valor y por tanto justifica un salario menor.

Todo esto es verdaderamente perverso.

En cierto modo no están tan lejos de la verdad los críticos que sostienen que si trabajamos más de quince horas por semana es porque hemos preferido el consumismo al ocio; solo se equivocan en los mecanismos del proceso. No trabajamos más porque nos pasemos el tiempo fabricando PlayStations o sirviéndonos sushi los unos los otros. La industria está cada vez más robotizada y el sector servicios real se mantiene en torno al 20 por ciento del empleo desde hace tiempo. No, trabajamos más porque hemos inventado una extraña dialéctica sadomasoquista que nos lleva a sentir que el dolor y el sufrimiento en el entorno laboral es lo único que puede justificar nuestros

furtivos placeres consumistas y, al mismo tiempo, el hecho de que nuestros trabajos ocupen una porción de nuestro tiempo cada vez mayor significa que —en las concisas palabras de Kathi Weeks— no podemos darnos el lujo de tener «una vida», lo cual significa, a su vez, que los furtivos placeres consumistas son los únicos que podemos permitirnos. Pasar todo el día sentados en un bar discutiendo sobre política o cotilleando sobre los asuntos poliamorosos de nuestros amigos lleva su tiempo (todo el día, de hecho); en cambio, ir al gimnasio a levantar pesas o a clase de yoga, pedir algo por Deliveroo, ver un episodio de *Juego de tronos*, o ir a comprar crema de manos o aparatos electrónicos son cosas que se pueden hacer en las franjas horarias predecibles e intermitentes que existen entre las avalanchas de trabajo, o mientras uno se recupera de él. Todos estos son ejemplos de lo que me gusta llamar «consumismo compensatorio», es decir, el tipo de cosas que se pueden hacer para compensar el hecho de que uno no tiene una vida, o no tiene una vida demasiado plena.

SOBRE CÓMO LA CULTURA POLÍTICA SUBYACENTE AL FEUDALISMO GERENCIAL LLEGÓ A CONSERVARSE MEDIANTE UN EQUILIBRIO DE RESENTIMIENTOS

> En el tiempo del que hablo, cuando los votantes estaban escribiendo en sus *ostraka** [para determinar qué políticos debían ser expulsados de la ciudad], un hombre iletrado y realmente tosco entregó su *ostrakon* a Arístides, al que no reconoció y tomó por un copista corriente, y le pidió que escribiera el nombre de Arístides en él. Estupefacto, preguntó al hombre qué mal le había causado Arístides. «Ninguno en absoluto», fue la respuesta; «ni siquiera lo conozco, pero estoy harto de oír que en todas partes lo llaman "el Justo"». Al oír esto, Arístides no respondió; escribió su propio nombre en el *ostrakon* y se lo devolvió al hombre.

Es posible que esté exagerando. La mayoría de los habitantes de las sociedades consumistas, incluso aquellos que tienen trabajos de mierda, logran a duras penas una especie de vida, aunque cabría preguntarse si estas formas de vida son realmente viables a largo plazo, teniendo en cuenta que el estrato de población con más probabilidades de quedar atrapado en un empleo sin sentido al parecer también es el que más probablemente sufra episodios de depresión clínica u otras enfermedades mentales, o incluso problemas de reproducción. Al menos, eso lo que yo sospecho, pero la sospecha solo puede ser confirmada mediante investigaciones empíricas.

En cualquier caso, incluso en el supuesto de que no ocurriese nada de esto, hay al menos un hecho que es innegable, y es que estas situaciones laborales fomentan ambientes políticos llenos de odio y resentimiento: los que no tienen trabajo están resentidos con los que sí lo tienen; a quienes tienen un empleo se los anima a albergar un resentimiento creciente contra los pobres y desempleados, de los que se dice constantemente que son vagos y gorrones; los que están atrapados en trabajos de mierda están resentidos con los que hacen un trabajo real, productivo o beneficioso; y los que realizan este trabajo productivo o beneficioso se sienten mal pagados, humillados y poco apreciados, por lo que cada vez guardan más rencor hacia los que en su opinión monopolizan los pocos empleos que permiten vivir bien haciendo algo útil, elevado o sofisticado, a los que llaman «la élite liberal». Es cierto que todos estos comparten un odio común hacia la clase política, a la que ven (con razón) como un ente corrupto, pero esta clase política, a su vez, encuentra que estas otras formas de odio vacuo son extremadamente útiles pues gracias a ellas la atención no se centra en exclusiva en ellos.

Algunas de estas formas de resentimiento son bastante conocidas y probablemente el lector las reconozca al instante, mientras que otras no lo son tanto y a primera vista pueden resultar sorprendentes. Es fácil imaginar por qué los trabajadores de una fábrica de té francesa pueden sentirse molestos con el rebaño de supervisores nuevos e inútiles que les han impuesto (incluso antes de que tal rebaño tome la decisión de despedirlos a todos). Lo que no

está tan claro es por qué esos supervisores pueden estar resentidos con los trabajadores de la fábrica. Pero a menudo los supervisores y aún más sus asistentes administrativos están disgustados con los trabajadores por la sencilla razón de que estos últimos tienen una razón legítima para estar orgullosos de su trabajo. El elemento clave para justificar que a estos trabajadores se les pague tan mal es la simple envidia.

La envidia moral es un fenómeno poco estudiado; de hecho, es muy posible que nunca se haya escrito un libro sobre el tema, y sin embargo es un factor importante en las relaciones humanas. Al hablar de «envidia moral» me refiero a la envidia y resentimiento dirigidos hacia otra persona no porque esta sea rica, tenga talento o sea afortunada, sino porque su comportamiento se basa en unos valores morales que se consideran más elevados que los de quien la envidia. El sentimiento básico parece ser algo en la línea de «¿Cómo se atreve esta persona a decir que es mejor que yo (y a actuar de un modo que de hecho reconozco que es mejor que el mío)?». Recuerdo la primera vez que me topé con esta actitud en la universidad, cuando un compañero de clase muy de izquierdas me dijo que le había perdido el respeto a cierto activista famoso desde que se había enterado de que había comprado un apartamento en Nueva York para su exmujer y su hijo. «¡Menudo hipócrita! —exclamó—. ¡Ya podía haber dado ese dinero a los pobres!» Cuando le dije que el activista en cuestión ya daba gran parte de su dinero a los pobres, mi compañero no cambió de opinión. Cuando señalé que aunque él no era precisamente pobre no parecía dar ningún dinero a obras de caridad, se ofendió y se enfadó tanto conmigo que creo que nunca más volvió a hablarme. Desde entonces me he encontrado con la misma actitud en repetidas ocasiones. En una comunidad de benefactores, a todo aquel que muestra los valores compartidos de manera demasiado ejemplar se lo considera una amenaza. El buen comportamiento ostentoso (la «exhibición de virtudes», según el nuevo eslogan) se suele percibir como un desafío moral, aunque la persona en cuestión sea humilde y modesta; de hecho, estas cualidades pueden incluso empeorar las cosas, ya que la propia humildad puede ser considerada un desafío moral por quienes sienten que no son lo bastante humildes.

Esta clase de envidia moral está muy presente en las comunidades de

activistas y en las religiosas, y lo que me gustaría sugerir aquí es que, aunque de forma más sutil, también existe en las intrigas relacionadas con el trabajo. Del mismo modo que la animadversión hacia los inmigrantes suele incluir la acusación simultánea de que los recién llegados trabajan demasiado y demasiado poco, el resentimiento hacia los pobres se centra simultáneamente en los que no trabajan, pues se los acusa de vagos, y en los que sí trabajan ya que —a menos que hayan sido presionados para acogerse a algún tipo de programa de trabajo para desempleados— no suelen tener trabajos de mierda. ¿Por qué, por ejemplo, los conservadores de Estados Unidos han tenido tanto éxito a la hora de despertar el resentimiento popular contra los trabajadores sindicados de la sanidad y de la automoción? Durante el rescate del sector financiero en 2008, aunque hubo protestas públicas por las primas millonarias de los banqueros, no se aplicaron sanciones. Sin embargo, durante el rescate posterior de la industria automotriz sí hubo sanciones: contra los trabajadores de la cadena de montaje. Se los acusó de privilegiados por tener generosos seguros sanitarios y planes de pensiones, vacaciones y salarios de 28 dólares la hora, y se los obligó a devolver buena parte de lo recibido. Por el contrario, los empleados de los departamentos financieros de las mismas empresas, que fueron los verdaderos responsables de los problemas (al menos aquellos que no se pasaban todo el día sentados sin hacer nada), no tuvieron que hacer sacrificio alguno. Como dijo un periódico local:

> El rescate de los bancos fue seguido de cerca por un rescate de las empresas de automoción, y todo el mundo aceptó que en estas últimas era necesario eliminar miles de puestos de trabajo para que pudiesen recuperar su rentabilidad. Hacía mucho tiempo que los trabajadores de la cadena de montaje eran envidiados por sus excelentes condiciones laborales, y en ese momento se convirtieron en chivos expiatorios. Con el colapso de las antaño orgullosas ciudades fabriles de Michigan, los comentaristas radiofónicos de derechas afirmaron que los trabajadores —que con sus luchas laborales habían contribuido de forma decisiva a la consecución de jornadas semanales de cinco días y cuarenta horas para todo el mundo— solo habían recibido lo que se merecían.[1]

La principal razón por la que los trabajadores del sector automovilístico de Estados Unidos tenían una situación relativamente ventajosa en comparación con otros obreros era que creaban un producto que sus conciudadanos de

verdad necesitaban, y lo que es más, un producto considerado culturalmente importante (de hecho, crucial para su orgullo como estadounidenses).[2] Es difícil no tener la impresión de que este era el motivo concreto por el que los demás les guardaban rencor. «¡Pueden fabricar coches! ¿No les basta? Yo tengo que estar todo el día sentado rellenando estúpidos formularios, ¿y encima estos cabrones se empeñan en restregarnos lo bien que les va amenazando con ir a la huelga para exigir un plan dental o dos semanas más de vacaciones para llevar a sus hijos al Gran Cañón o al Coliseo?»

Se puede decir que lo mismo ocurre con los profesores de primaria y secundaria, el otro gran colectivo estadounidense contra el que se percibe una persistente y aparentemente inexplicable animosidad. Estos profesores, por supuesto, son la definición misma de la clase de trabajadores que optan por seguir una vocación muy respetada socialmente, a pesar de ser muy conscientes de que lo más probable es que tengan un sueldo reducido y unas condiciones estresantes. Uno se convierte en profesor para poder tener un impacto positivo sobre las vidas de los demás. (Como leí en una ocasión en un anuncio en el metro de Nueva York: «Nadie llamó jamás a otra persona veinte años después para agradecerle que fuese tan buen aspirante a perito de reclamaciones de seguros»). Una vez más, este parece ser el motivo concreto en el que se basan todos los que tachan a los profesores de vagos, orgullosos y propagadores del humanismo secular antiestadounidense. Es comprensible que los activistas republicanos tiendan a cargar contra los sindicatos docentes porque estos constituyen uno de los principales soportes del Partido Demócrata. Pero los sindicatos docentes incluyen tanto a profesores como a administradores, y estos últimos son los verdaderos responsables de la mayoría de las políticas a las que se oponen los activistas republicanos. Si esto es así, ¿por qué no se centran en ellos? Habría sido mucho más fácil convencer a la gente de que los administradores de los colegios e institutos son unos parásitos demasiado bien pagados que convencerla de que los profesores están muy consentidos. Como señaló Eli Horowitz:

> Lo más increíble de todo el asunto es que los republicanos y el resto de los conservadores empezaron quejándose de los administradores docentes... pero luego pararon. Por alguna razón, esas voces críticas (que ya de entrada eran pocas y hacían poco ruido) se redujeron a

la nada casi tan pronto como comenzaron los debates. Al final, los propios profesores, que son los que realizan el trabajo más valorado, acabaron siendo el objetivo político favorito.[3]

De nuevo, en mi opinión esto solo puede deberse a la envidia moral. Los profesores son vistos como personas que llaman la atención de manera ostentosa por su sacrificio y abnegación, como si desearan ser la clase de personas que veinte años después reciben la llamada de alguien que les dice: «¡Gracias! ¡Gracias por todo lo que hiciste por mí!». Y sus críticos consideran que el hecho de que estas personas formen sindicatos, amenacen con ir a la huelga y exijan mejores condiciones de trabajo es poco menos que una hipocresía.

Existe una excepción a la regla de que todo aquel que opte por un trabajo útil o altruista y aun así espere un sueldo elevado y buenas condiciones laborales debe ser objeto de resentimiento: los militares y todos los que trabajan directamente para el ejército. Por el contrario, a los militares jamás se les puede guardar rencor y están por encima de toda crítica.

Ya he escrito antes sobre esta curiosa excepción, pero puede ser útil recordar el argumento brevemente, ya que pienso que sin él es imposible comprender de verdad el populismo de derechas.[4] Permítanme retomar el caso de Estados Unidos, puesto que es el ejemplo con el que estoy más familiarizado (aunque me aseguran que, en líneas generales, ocurre lo mismo en todas partes, desde Brasil hasta Japón). Para los populistas de derechas, el personal militar es sin duda el arquetipo de los «buenos de la película»: siempre se debe «apoyar a las tropas»; es un deber inexcusable, y todo aquel que no lo cumpla es un traidor, pura y simplemente. Por el contrario, los «malos de la película» por excelencia son los miembros del sector cultural e intelectual. La mayoría de los conservadores de clase trabajadora, por ejemplo, no sienten mucho aprecio por los ejecutivos corporativos, pero tampoco sienten un desagrado visceral hacia ellos. Su verdadero odio se dirige hacia lo que llaman la «élite liberal» (dividida en varios sectores: la «élite de Hollywood», la «élite periodística», la «élite universitaria», los

«abogados sofisticados» o las «instituciones médicas»), es decir, la clase de personas que viven en grandes ciudades costeras, ven o escuchan programas de la televisión o la radio públicas, o incluso producen o participan en alguno de estos programas. En mi opinión, este resentimiento se basa en dos percepciones: 1) la percepción de que los miembros de estas élites consideran a las clases trabajadoras como un atajo de primitivos cavernícolas, y 2) la percepción de que estas élites constituyen una casta cada vez más cerrada e inaccesible, una en la que a los hijos de la clase trabajadora les resulta mucho más difícil entrar que a los hijos de los capitalistas.

También tengo la impresión de que estas dos percepciones son bastante acertadas. La primera parece quedar confirmada a juzgar por las reacciones suscitadas por la elección de Donald Trump como presidente de Estados Unidos en 2016: los comentarios sobre la clase trabajadora blanca estadounidense, que en otro contexto hubieran sido considerados intolerables (como que los miembros de un determinado grupo social son siempre feos, violentos o estúpidos), los acepta hoy día la élite política sin miedo a la crítica. Y si se piensa con detenimiento, la segunda también es cierta, y no hay más que mirar hacia Hollywood para darse cuenta de ello. En las décadas de 1930 y 1940, la propia palabra «Hollywood» tendía a evocar imágenes de avances sociales mágicos: Hollywood era un lugar en el que una simple granjera podía llegar a la gran ciudad, darse a conocer y convertirse en estrella. Para lo que nos ocupa realmente no importa con qué frecuencia ocurría esto, sino simplemente que podía ocurrir; por entonces los estadounidenses no consideraban que fuera algo casi imposible. Hoy en día, sin embargo, si uno se fija en la lista de actores protagonistas de una gran superproducción, es poco probable que encuentre a uno que no pueda presumir de tener al menos dos generaciones de actores, directores, productores y/o guionistas en su árbol genealógico. La industria cinematográfica se ha convertido en una especie de casta endogámica. ¿Es realmente sorprendente, por tanto, que las declaraciones igualitarias de las celebridades de Hollywood tiendan a sonar algo falsas y huecas a oídos de la mayor parte de la clase trabajadora estadounidense? Y Hollywood no es una excepción, sino que más bien es un ejemplo emblemático de lo que ha sucedido en casi todas las

profesiones liberales (aunque tal vez un poco más avanzado).

Creo que los votantes conservadores tienden a albergar mayor resentimiento contra los intelectuales que contra los ricos porque pueden imaginar una situación en que ellos mismos o sus hijos lleguen a ser ricos, pero no la posibilidad de llegar a ser miembros de la élite cultural. Y si uno se para a pensarlo, no parece una afirmación tan descabellada. Puede que la hija de un camionero de Nebraska no tenga muchas opciones de convertirse en millonaria —Estados Unidos tiene la movilidad social más baja de todos los países desarrollados del mundo—, pero es algo que *podría* ocurrir. Sin embargo, es casi imposible que esa misma hija llegue a ser abogada de derechos humanos internacionales, o crítica teatral para el *New York Times*, ya que, aunque pudiera estudiar en las mejores instituciones educativas, sin duda no podría irse a vivir a Nueva York o a San Francisco para realizar los años de prácticas obligatorias y no remuneradas.[5] Incluso en el supuesto de que el hijo de un cristalero tuviese la suerte de conseguir un trabajo de mierda bien posicionado, lo más probable es que, como le ocurrió a Eric, no sea capaz o no esté dispuesto a transformarlo en una plataforma para crear la imprescindible red de contactos; existe una infinidad de barreras invisibles.

Si retomamos la distinción entre «valor» y «valores» ofrecida en el capítulo anterior, lo podríamos explicar de la siguiente manera: si solo pretendes llegar a tener mucho dinero, es posible que haya alguna forma de lograrlo; pero si tu objetivo es alcanzar algún otro tipo de valor —ya sea la verdad (periodismo, ámbito académico), la cultura (arte, editoriales), la justicia (activismo, derechos humanos), la caridad, etc.— y que además te paguen bien por ello, a menos que tengas un mínimo de riqueza familiar, contactos sociales o capital cultural ya te puedes ir olvidando del tema. La «élite liberal», por tanto, está formada por quienes han conseguido atrincherarse en puestos en los que es posible que les paguen por hacer algo que desean hacer por razones distintas del propio dinero. Se considera que están intentando, y en muchos casos logrando, convertirse en la nueva nobleza de Estados Unidos —igual que hace la aristocracia de Hollywood: monopolizan el derecho hereditario a todos estos trabajos que permiten vivir bien y además sentir que uno está sirviendo a algún objetivo elevado—, es

decir, sentirse como nobles.

Es cierto que en Estados Unidos, debido al legado de la esclavitud y el arraigado racismo, todo esto resulta mucho más complicado. Es la clase trabajadora blanca, sobre todo, la que suele expresar un mayor resentimiento de clase hacia los intelectuales, mientras que los afroamericanos, los inmigrantes y los hijos de inmigrantes tienden a rechazar las políticas antiintelectuales, y continúan considerando el sistema educativo como el medio que más probabilidades ofrece para que sus hijos avancen socialmente, lo cual facilita, a su vez, que los blancos pobres los vean como injustos aliados de los liberales blancos ricos.

Volviendo al tema inicial, ¿qué tiene que ver todo esto con el apoyo a las tropas? Bueno, si la hija del camionero estuviese totalmente decidida a encontrar un trabajo que le permita hacer algo altruista y de elevados principios morales, y también pagar el alquiler y tener acceso a un buen seguro dental, ¿qué opciones reales tiene? Si es religiosa, una posibilidad es unirse a su iglesia local, pero esos trabajos son difíciles de conseguir. Su mejor opción es alistarse en el ejército.

Descubrí esta circunstancia hace unos diez años al asistir como oyente a una conferencia de Catherine Lutz, una antropóloga que había realizado un estudio exhaustivo de las bases militares estadounidenses en ultramar. Durante su ponencia comentó un hecho que me pareció fascinante: que casi todas estas bases organizan programas de acercamiento a la población local, consistentes en que soldados voluntarios reparan aulas de colegios o realizan exámenes dentales gratuitos a los habitantes de las ciudades y pueblos cercanos. El objetivo oficial de estos programas es la mejora de las relaciones con las comunidades locales, pero en realidad pocas veces se obtienen resultados positivos en este sentido; sin embargo, aun siendo conscientes de ello, el ejército continúa organizando estos programas porque ha comprobado que tienen un enorme impacto psicológico en los soldados, que muchos de ellos se muestran eufóricos al describirlos: «¡Por esto me alisté en el ejército!»; o bien: «¡Esta es la verdadera función del servicio militar: no solo defender a tu país, sino también ayudar a las personas!». Los soldados a los que se les permite realizar servicios públicos tienden a volver a alistarse dos o incluso

tres veces. Recuerdo que pensé: «Espera, entonces ¿lo que la mayoría de estas personas quieren realmente es entrar en el Cuerpo de Paz?». Tras investigar un poco, comprobé que, como sospechaba, para ser aceptado en este cuerpo militar de operaciones humanitarias es imprescindible tener un título universitario. El ejército de Estados Unidos es un paraíso para los altruistas frustrados.

Se podría argumentar que la principal diferencia histórica entre lo que llamamos la izquierda y la derecha gira en torno a la relación entre «valor» y «valores». La izquierda siempre ha intentado cerrar la brecha existente entre el ámbito dominado por el puro egoísmo y el ámbito tradicionalmente dominado por los principios éticos y morales. La derecha, por el contrario, siempre ha tratado de separar estos dos ámbitos lo más posible, para luego reclamar la propiedad de ambos; defienden la codicia y la caridad, de ahí la por lo demás inexplicable alianza existente en el Partido Republicano entre los partidarios del libertarismo y del libre mercado y los «votantes de los valores» de la derecha cristiana. En la práctica, esto es algo así como el equivalente político de la clásica estrategia poli bueno-poli malo: primero desatan el caos en los mercados para desestabilizar las vidas y todo aquello en lo que creen las personas, y después se presentan como el último bastión de la autoridad de la Iglesia y de la protección paternal contra los demonios que ellos mismos han desatado.

Al yuxtaponer el llamamiento a «apoyar las tropas» con las condenas a la «élite liberal», en realidad la derecha tilda de hipócritas a los de la izquierda. Dicen: «Los radicales universitarios de los sesenta sostenían que estaban intentando crear una nueva sociedad en la que todo el mundo podría ser un idealista feliz y vivir en la prosperidad material. También decían que bajo el comunismo, la distinción entre valor y valores sería eliminada, y todo el mundo trabajaría para el bien común, pero lo que de verdad acabaron haciendo fue garantizar que todo trabajo que permitiese sentir que se hacía algo útil quedase reservado para sus propios y consentidos hijos».

Todo esto tiene consecuencias muy importantes sobre la naturaleza de las

sociedades en las que vivimos. Una de las cosas que se suele decir sobre el capitalismo en general es que las sociedades basadas en la codicia, incluso las que afirman que los seres humanos son intrínsecamente egoístas y avariciosos y que intentan ensalzar esta clase de comportamiento, en realidad no funcionan así, y en secreto permiten que las personas se comporten de manera altruista para recompensarlas por seguir el juego; solo a aquellos que logran demostrar su supuesto arrojo a la hora de ser egoístas se les concede el derecho de ser generosos. O al menos, así es como se supone que funciona el juego. Si sufres, maquinas y logras acumular el suficiente valor económico, entonces se te permite cobrar y convertir tus millones en algo único, elevado, intangible o hermoso, es decir, convertir el valor en valores: una colección de cuadros de Rembrandt o de coches de carreras clásicos. O crear una fundación y dedicar el resto de tu vida a la caridad. Pero pasar directamente al final se considera hacer trampas.

De esta forma volvemos a la versión de Abraham Lincoln del servicio de ciclo de vida medieval, con la diferencia de que en la actualidad la gran mayoría de nosotros solo podemos llegar a experimentar la adultez plena cuando nos jubilamos, y a veces ni eso.

Los militares son la única excepción legítima porque «sirven» a su país y, sospecho, también porque habitualmente no obtienen muchos beneficios a largo plazo. Esto explicaría por qué los populistas de derechas, que expresan un apoyo tan incondicional a las tropas mientras están en servicio activo, suelen mostrar una extraña indiferencia ante el hecho de que muchos soldados acaben pasando el resto de sus vidas sin hogar, empobrecidos, adictos o mendigando sin piernas. Un chico pobre puede decirse a sí mismo que se une a los Marines por las oportunidades de educación y de carrera, pero todo el mundo sabe que, en el mejor de los casos, no es más que una tirada de dados; esa es la naturaleza del sacrificio y, por tanto, de su verdadera nobleza.

Todos los otros objetos de resentimiento mencionados pueden considerarse como claras violaciones del principio de la relación inversa entre remuneración y beneficio social. Los trabajadores sindicados del sector automotriz y del sector docente realizan una labor absolutamente necesaria, y aun así tienen la osadía de exigir estilos de vida de clase media, y los que más

inquina les tienen son probablemente los que están atrapados en trabajos de mierda de nivel bajo y medio que acaban matando el espíritu. Muchos odian a los miembros de la «élite liberal», como Bill Maher o Angelina Jolie, porque consideran que se han colado al primer lugar en todas las filas para poder monopolizar los pocos trabajos existentes que son divertidos, están bien pagados y tienen un claro efecto positivo en el mundo, y, al mismo tiempo, pueden presentarse a sí mismos como la voz de la justicia social. Estas personas son objeto de un rencor visceral por parte de las clases trabajadoras, cuyo trabajo, pese a ser doloroso, difícil y destructor del espíritu, aunque igual de útil a nivel social, nunca parece merecer el interés o las alabanzas de tales modelos del liberalismo.

Al mismo tiempo, esta indiferencia parece solaparse con la envidiosa hostilidad que aquellos miembros de las «clases liberales» que están atrapados en sus trabajos de mierda de primer orden sienten hacia las mismas clases trabajadoras por su capacidad para ganarse la vida honestamente.

QUÉ RELACIÓN TIENE LA CRISIS ACTUAL PROVOCADA POR LA AUTOMATIZACIÓN CON EL PROBLEMA DE LA GENERALIZACIÓN DE LOS TRABAJOS DE MIERDA

> Puritanismo: dícese del miedo obsesivo a que alguien, en alguna parte, pueda ser feliz.
>
> H. L. MENCKEN

El incremento del cruce de resentimientos cada vez define más las políticas de los países ricos, lo cual es algo realmente desastroso.

En mi opinión, todo esto hace que la vieja pregunta izquierdista —«Todos los días nos levantamos y hacemos un mundo juntos; pero ¿quién de nosotros, si tuviera libertad absoluta, decidiría hacer un mundo como este?»— sea más relevante que nunca. En muchos sentidos, las fantasías de ciencia ficción de comienzos del siglo XX se han hecho realidad. Es cierto que aún no podemos teletransportarnos o establecer colonias en Marte, pero podríamos

reconfigurar fácilmente la situación actual de modo que todos los habitantes de la Tierra pudieran vivir con relativa tranquilidad y comodidad. En términos materiales, lograr esto no sería muy difícil. Aunque el ritmo al que se producen las revoluciones científicas y los avances tecnológicos se ha reducido considerablemente respecto al estimulante ritmo que presenció el mundo entre 1750 y 1950, aún se producen mejoras en robótica, sobre todo por una mejor aplicación de conocimientos tecnológicos ya existentes, lo cual, unido a los avances que se están produciendo en ciencia de los materiales, nos está llevando a una era en la que se podría eliminar un gran porcentaje de las actuales tareas mecánicas más monótonas y tediosas. La principal consecuencia de esto es que el trabajo tal y como lo conocemos cada vez se asemejará menos a lo que consideramos un trabajo «productivo», y cada vez más a la idea de trabajo «de cuidados», ya que, después de todo, ayudar a las personas es una de las cosas que menos nos gustaría que llegase a hacer una máquina.[6]

Hay un gran número de libros y artículos que pretenden asustar y advertir a la gente de los peligros de la mecanización, y la mayoría de ellos se basan en el razonamiento desarrollado por Kurt Vonnegut en su primera novela, *La pianola*, de 1952. Cuando se eliminen la mayoría de las formas de trabajo manual, advierten estos críticos, la sociedad se dividirá necesariamente en dos clases: la élite rica que diseña y posee los robots, y la demacrada y desconsolada ex clase trabajadora que tendrá que pasarse todo el día bebiendo y jugando al billar porque no tendrá nada más que hacer. (La clase media se repartirá entre ambos grupos.) Obviamente, esta visión no solo pasaba completamente por alto el componente de cuidados que tienen muchos trabajos, sino que también daba por sentado que las relaciones de propiedad son inalterables y que los seres humanos —al menos aquellos que no sean, por ejemplo, escritores de ciencia ficción— tienen tan poca imaginación que, incluso disponiendo de tiempo libre ilimitado, serían incapaces de encontrar algo interesante que hacer.[7] La contracultura de los años sesenta modificó estos dos últimos supuestos (aunque no tanto el primero), y muchos revolucionarios sesenteros abrazaron el eslogan «¡Que las máquinas hagan todo el trabajo!». Esto provocó, a su vez, una vuelta a la moral del trabajo

como valor en sí mismo, tema que ya comentamos en el capítulo 6, junto con la exportación de muchos trabajos fabriles a países pobres en que la mano de obra era lo bastante barata como para que aún pudieran ser realizados por seres humanos. Esta reacción a la contracultura de la década de 1960 se produjo en los años setenta y ochenta, y fue precisamente en estas dos décadas cuando se comenzó a sentir la primera gran oleada de feudalismo gerencial, así como la «mierdificación» extrema de los trabajos.

El último gran avance de la robotización ha provocado una crisis y un pánico moral muy similares a los que se produjeron en los años sesenta. La única diferencia real es que, como hoy en día se ha descartado definitivamente cualquier cambio significativo de los modelos económicos, y ya no digamos de los regímenes de propiedad, sencillamente se da por supuesto que el único resultado posible será un nuevo incremento de la riqueza y el poder del 1 por ciento más rico y poderoso. El último libro de Martin Ford, *El auge de los robots*, por ejemplo, describe cómo después de eliminar la necesidad de obreros, Silicon Valley está apuntando hacia la atención sanitaria, la educación e incluso las profesiones liberales. Ford predice que lo más probable es que se produzca la llegada del llamado «tecnofeudalismo»; despedir a los trabajadores o empobrecerlos forzándolos a competir con las máquinas va a crear un problema muy serio, argumenta, en especial si se tiene en cuenta que, sin salarios, ¿cómo se podría permitir cualquiera comprar todos los juguetes relucientes y los eficientes servicios que van a ofrecer esos robots? Esta puede ser una forma de resumirlo demasiado simplista, pero ayuda a subrayar lo que, en mi opinión, es el principal defecto de estas predicciones: que cuando hablan de que los robots van a sustituir a los humanos solo llegan hasta cierto punto, y nunca más allá. Los futurólogos pueden imaginar que las máquinas reemplazan a los redactores de noticias deportivas, a los sociólogos o a los agentes inmobiliarios, por ejemplo, pero nunca he visto a ninguno atreverse a sugerir que las funciones básicas que se supone que deben realizar los capitalistas, que consisten en averiguar la forma óptima de invertir recursos para poder responder a la demanda presente y futura, pueda llegar a ejecutarlas una máquina. ¿Por qué no? Se podría argumentar fácilmente que la principal razón por la que la economía soviética

funcionaba tan mal era que nunca pudieron desarrollar una tecnología informática lo bastante eficiente como para coordinar automáticamente un volumen de datos tan grande. Sin embargo, la Unión Soviética no pasó de principios de los años noventa; hoy en día sería muy fácil hacerlo, y aun así nadie se atreve ni a sugerirlo. El famoso estudio de Oxford llevado a cabo por el ingeniero Michael Osborne y el economista Carl Frey, que ordena hasta 702 profesiones distintas en función de su susceptibilidad de ser reemplazadas por máquinas,[8] por ejemplo, incluye algunas tan dispares como hidrólogos, maquilladores y agentes de viajes, pero no menciona en absoluto la posibilidad de que puedan llegar a existir robots emprendedores, inversores o financieros.

Llegados a este punto, mi propio instinto me lleva a dejar a un lado a Vonnegut y buscar inspiración en otro escritor de ciencia ficción, Stanislaw Lem, cuyo viajero espacial Ijon Tichy describe una visita a un planeta habitado por una especie a la que el autor bautiza con el poco sutil nombre de *indiotas*. En el momento de su llegada, los indiotas estaban sufriendo una típica crisis marxiana de sobreproducción. Tradicionalmente, estos habitantes se habían dividido en *spiritas* (sacerdotes), *ilustres* (aristócratas) y *pencales* (trabajadores).* Como explicaba un solícito nativo:

A lo largo de los siglos, nuestros inventores fueron ideando y construyendo máquinas que facilitaban el trabajo, y allí donde en la Antigüedad debían encorvar sus espaldas sudorosas cien pencales, siglos después bastaba con una máquina y algunos hombres a su servicio. Nuestros científicos perfeccionaban cada vez más las máquinas y la gente se regocijaba por ello, pero los acontecimientos ulteriores demostraron cruelmente hasta qué punto esa alegría era infundada.

Al final, las fábricas llegaron a ser demasiado eficientes, y un día un ingeniero creó un tipo de máquina que podía operar sin supervisión alguna:

—Cuando las Nuevas Máquinas aparecieron en las fábricas, hordas de pencales perdieron sus empleos y al no recibir salario alguno, se enfrentaron a la inanición...

—Un momento, indiota —le interrumpí—. ¿Qué pasaba con los beneficios de las fábricas?

—Los beneficios —respondió— iban a los legítimos dueños, por supuesto. Bueno, como iba diciendo, la amenaza de la aniquilación pendía...

—Pero ¡¿qué estás diciendo, noble indiota?! —exclamé—. ¡Todo cuanto había que hacer era convertir las fábricas en propiedad común, y las nuevas máquinas hubiesen sido una bendición para vosotros!

Tan pronto como dije esto, el indiota se puso a temblar, parpadeando nerviosamente con sus diez ojos, y aguzó el oído para comprobar si alguno de sus compañeros que pululaban por las escaleras había oído mi comentario.

—¡Por las diez narices de Inda, oh, extranjero, le imploro que no pronuncie semejante herejía contra los mismos cimientos de nuestra libertad! Nuestra ley suprema, el principio de Iniciativa Cívica, establece que nadie puede ser forzado, obligado o incluso persuadido para hacer algo que no desea hacer. ¿Quién, por tanto, osaría expropiar las fábricas de los ilustres, si es voluntad de ellos disfrutar de su posesión? Hacerlo sería violar la libertad de la forma más horrible que cabría imaginar. Bien, prosigo: las Nuevas Máquinas producían una gran abundancia de productos extremadamente baratos y excelentes alimentos, pero los pencales no podían comprar nada porque no disponían de recursos para ello...[9]

En poco tiempo, sin embargo, los pencales —que, según insistía el interlocutor de Tichy, tenían libertad absoluta para hacer lo que quisiesen con tal de que no interfiriesen en los derechos de propiedad de nadie— empezaron a caer como moscas. El órgano de gobierno de los indiotas, el Alto Durinal, intentó sustituir a los pencales también como consumidores y construyó robots que comían, utilizaban y disfrutaban de todo lo que producían las Nuevas Máquinas de una manera mucho más intensa que cualquier ser viviente, creando incluso dinero para pagar por ello, pero resultó una solución poco satisfactoria. Finalmente, al darse cuenta de que no tenía mucho sentido un sistema en el que las máquinas realizasen tanto la producción como el consumo, llegaron a la conclusión de que la mejor solución consistía en que toda la población se entregase a las fábricas —de forma totalmente voluntaria— para ser convertida en hermosos y brillantes discos y colocada en agradables formaciones por el paisaje.

Puede que esta solución parezca algo rigurosa,[10] pero en mi opinión a veces una buena dosis de riguroso marxismo es exactamente lo que hace falta. Lem tiene razón: resulta difícil imaginar una señal más clara de que nos enfrentamos a un sistema económico irracional que el hecho de que la perspectiva de eliminar los trabajos pesados, monótonos y/o penosos se considere un *problema*.

Star Trek resolvía este problema con «replicadores», y los jóvenes radicales del Reino Unido en ocasiones hablan de un futuro de «comunismo de

lujo automatizado por completo», que es básicamente lo mismo. Sería fácil argumentar que los futuros robots y los replicadores deberían ser propiedad de la humanidad en su conjunto, ya que serían el fruto de una inteligencia mecánica colectiva de varios siglos, al igual que una cultura nacional es creación de todos y por lo tanto también pertenece a todos. Las fábricas públicas automatizadas harían la vida más fácil, aunque no eliminarían del todo la necesidad de tener pencales. El relato de Lem y otros similares aún dan por supuesto que «trabajo» significa «trabajo de fábrica», o al menos «trabajo productivo», e ignoran cuál es la verdadera naturaleza de la mayoría de los empleos de la clase trabajadora: por ejemplo, como se mencionó en el capítulo anterior, el hecho de que el personal de las taquillas del metro de Londres no está ahí para vender billetes sino para encontrar a niños perdidos y calmar a los borrachos; no solo falta mucho todavía para que fabriquen robots que puedan llevar a cabo estas tareas, sino que, aunque ya estuvieran disponibles, tampoco querríamos que las máquinas se encargasen de ellas.

Así pues, cuanto más avance la automatización, más obvio debería ser que el verdadero valor procede de los componentes de cuidados que incorpore el trabajo. No obstante, esto nos conduce a un nuevo problema, y es que esta clase de componentes suelen ser precisamente los que *no pueden* cuantificarse.

Podría decirse que gran parte de la «mierdificación» de los trabajos reales y de la proliferación de los trabajos de mierda en general es el resultado directo del deseo de cuantificar lo incuantificable. Por decirlo sin tapujos, la automatización hace que algunas tareas sean más eficientes, pero al mismo tiempo hace que otras sean *menos* eficientes. Esto se debe a que se requiere un enorme volumen de trabajo humano para convertir los procesos, tareas y resultados que rodean todo lo relacionado con el valor del trabajo de cuidados en algo que los ordenadores puedan al menos reconocer. Hoy ya es posible construir un robot que pueda clasificar sin ayuda un montón de frutas o verduras en tres grupos: verdes, maduras o podridas; esto es algo positivo, ya que clasificar frutas o verduras es una tarea aburrida, especialmente si se realiza durante más de una o dos horas. Sin embargo, aún no es posible construir un robot que pueda leer una docena de programas de cursos de

historia y decidir sin ayuda cuál es el mejor, lo cual tampoco es algo malo ya que esa labor es más interesante (o al menos no es tan difícil encontrar a personas que piensen que lo es). Una buena razón para disponer de robots clasificadores de frutas y verduras es que así los seres humanos podrían tener más tiempo para decidir qué curso de historia prefieren hacer, o en alguna otra cosa igual de incuantificable, como cuál es su guitarrista funk favorito, o de qué color les gustaría teñirse el pelo. Sin embargo —y aquí está la trampa—, si por alguna razón deseáramos imaginar que un robot *podría* decidir cuál es el mejor curso de historia, digamos que porque decidimos que es necesario tener una pauta uniforme, cuantificable y «de calidad» para toda una universidad con el fin de solicitar financiación, nos encontraríamos con que a un robot le resultaría imposible hacer esa tarea sin ayuda. A las frutas y verduras basta con inspeccionarlas y meterlas en sacos distintos, pero en el caso de los cursos de historia se requiere un enorme esfuerzo humano para convertir el material en unidades con las que un ordenador pudiera siquiera saber qué hacer.

Para dar una ligera idea de lo que ocurre cuando se intenta algo de este estilo, analicemos los siguientes diagramas, que ilustran la diferencia entre lo que se requiere para imprimir un examen o publicar un plan de estudios en Queensland, una universidad australiana especializada en administración y gestión (en la que todos los programas y materiales tienen que tener un mismo formato predeterminado), en comparación con un departamento académico tradicional (véanse gráficos 8.1-8.4).

GRÁFICO 8.1. *Elaboración del programa de curso o plan de estudios (gestión).*

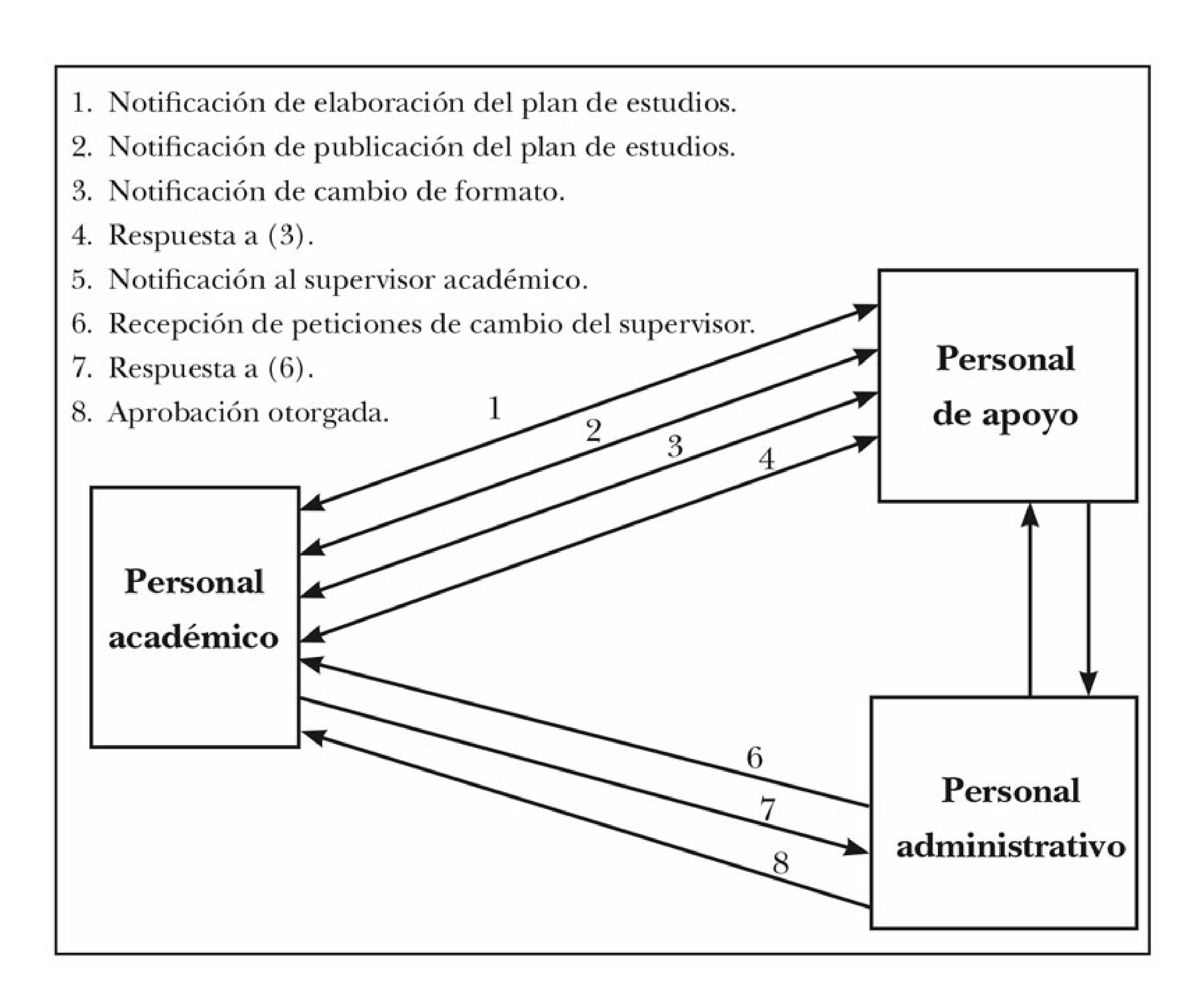


GRÁFICO 8.2. *Elaboración del programa de curso o plan de estudios (no gestión).*

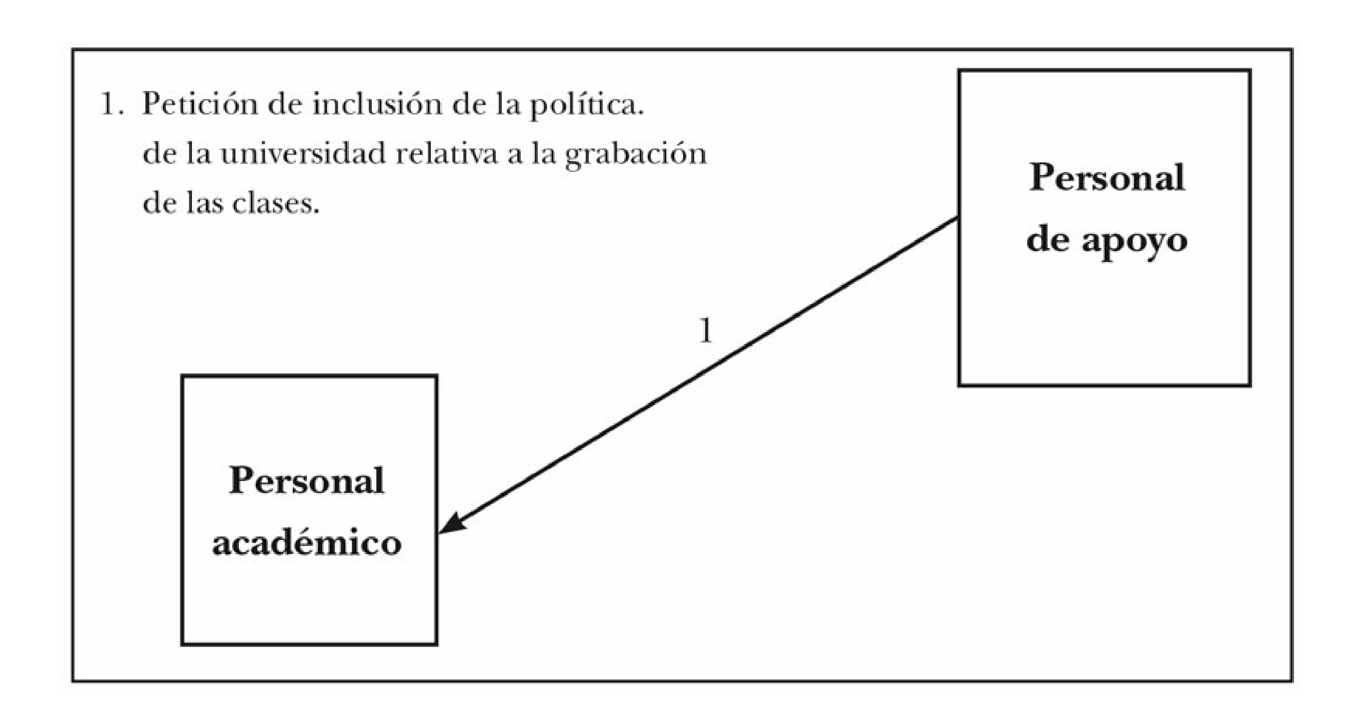


GRÁFICO 8.3. *Preparación de examen (gestión).*

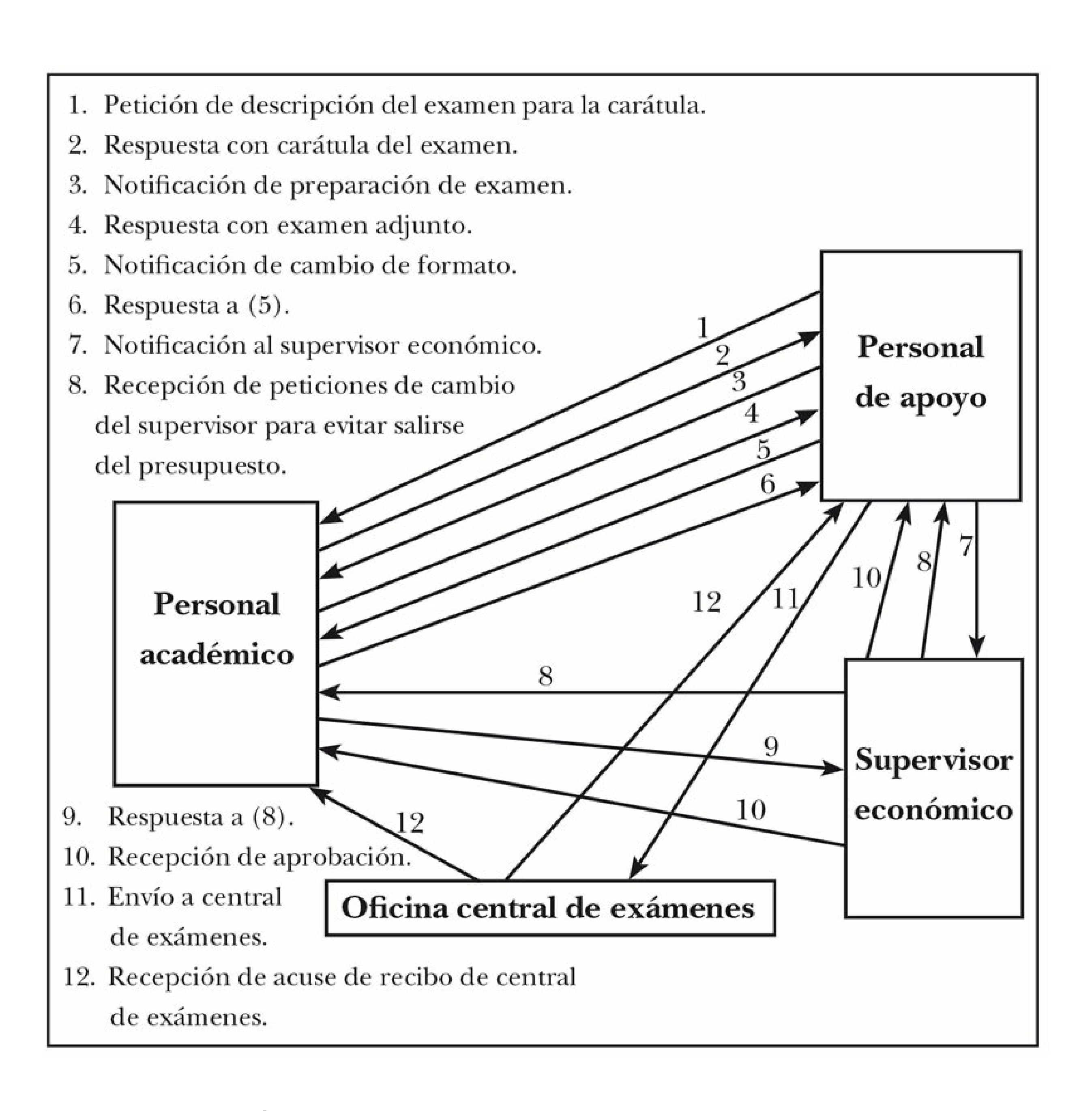
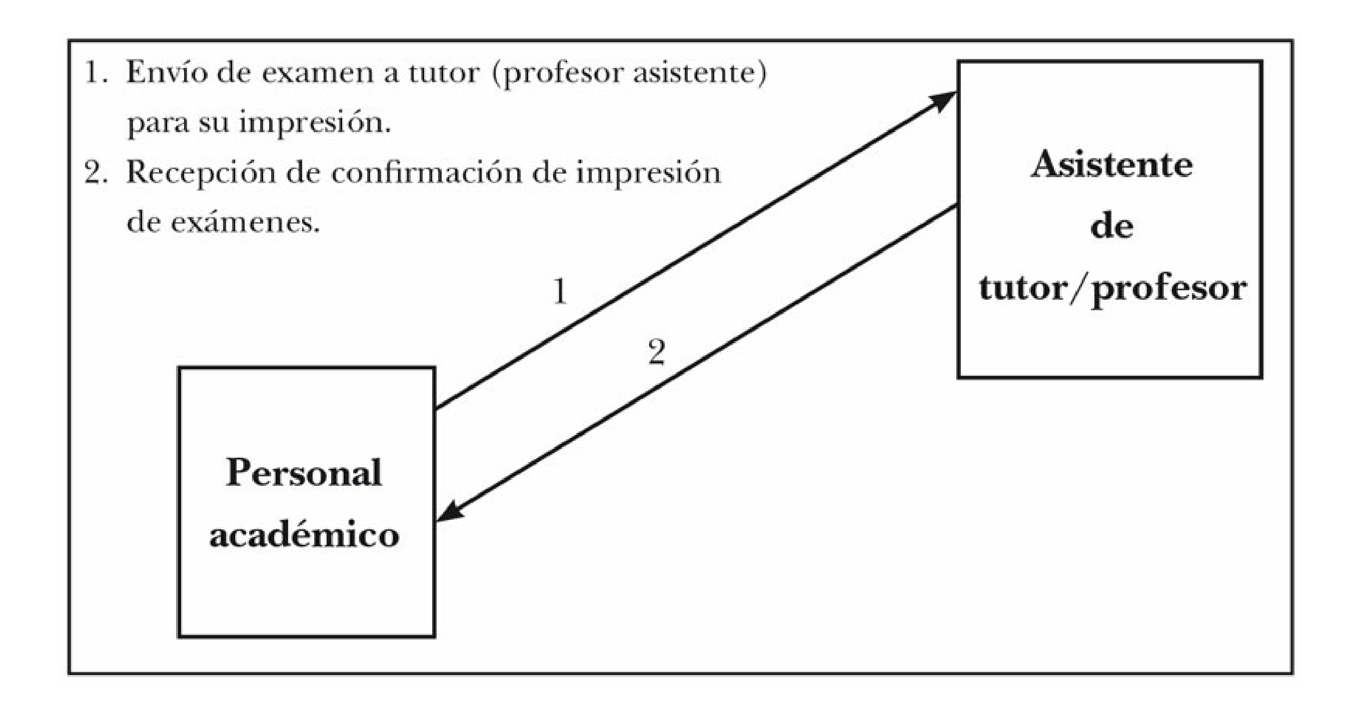


GRÁFICO 8.4. *Preparación de examen (no gestión).*



El punto clave de estos diagramas es que cada una de las líneas representa una acción adicional que debe ser realizada por un ser humano, no por un ordenador.

SOBRE LAS REPERCUSIONES POLÍTICAS DE LA «MIERDIFICACIÓN» Y POSTERIOR DECLIVE DE LA PRODUCTIVIDAD EN EL SECTOR DE LOS CUIDADOS EN RELACIÓN CON LA POSIBILIDAD DE UNA REVUELTA DE LOS TRABAJADORES DE ESE SECTOR

Al menos desde la Gran Depresión hemos estado oyendo advertencias de que la automatización acabará causando tarde o temprano el despido de millones de personas —el propio Keynes acuñó el término «desempleo tecnológico», y muchos creyeron que las elevadas tasas de paro de los años treinta no eran más que una señal de lo que estaba por llegar—, y aunque puede parecer que tales advertencias han sido siempre algo alarmistas, en este libro sugiero que han resultado justo lo contrario. La automatización sí ha provocado un desempleo masivo. Lo hemos ocultado creando innumerables empleos ficticios para que no se note. Una combinación de presión política tanto de

izquierdas como de derechas, la creencia profundamente arraigada de que solo el empleo remunerado nos convierte en personas íntegras y, por último, el miedo de las clases altas, ya señalado por George Orwell en 1933, a lo que podrían hacer las masas de trabajadores si tuviesen demasiado tiempo libre en sus manos, ha garantizado que, sea cual sea la realidad subyacente, las tasas oficiales de desempleo en los países ricos nunca superen demasiado la horquilla del 3 al 8 por ciento. Sin embargo, si se eliminan los trabajos de mierda de la ecuación, así como los trabajos reales que solo existen para apoyarlos, se podría decir que la catástrofe predicha en la década de 1930 sí ha tenido lugar: hasta el 50 o incluso el 60 por ciento de la población se ha quedado sin un trabajo real.

Claro que, en realidad, no existe razón alguna para pensar que tendría que haber sido una catástrofe. A lo largo miles de años han existido innumerables grupos humanos, a los que denominamos «sociedades», y la gran mayoría de ellas se las han ingeniado para distribuir las tareas que necesitaban realizar para sobrevivir y mantener el nivel de vida al que estaban acostumbrados de tal forma que casi todos los integrantes contribuyesen a ello de una forma u otra, y que nadie tuviese que pasar la mayor parte de su tiempo cumpliendo con tareas que preferiría no hacer, como sí hacen muchos hoy en día.[11] Además, cuando los integrantes de esas sociedades se enfrentaban al «problema» del ocio abundante no parecían tener excesivas dificultades para encontrar formas de entretenerse o de dejar pasar el tiempo.[12] Desde el punto de vista de cualquiera de los nacidos en alguna de estas sociedades pasadas, probablemente pareceríamos tan irracionales como los indiotas a ojos de Ijon Tichy.

El motivo de que la distribución actual del trabajo sea como es, por tanto, no tiene nada que ver con la economía o incluso con la naturaleza humana: es pura política. Nunca ha habido una razón real para empeñarnos en cuantificar el valor del trabajo de cuidados, ni para que nos sigamos empeñando en ello en la actualidad. Podríamos dejar de hacerlo en cualquier momento, pero antes de lanzarnos a una campaña para reformular el trabajo y nuestra forma de valorarlo, creo que haríamos bien en analizar de nuevo con detenimiento las fuerzas políticas que están en juego.

Una forma de pensar en lo que ha ocurrido es retomar la oposición entre «valor» y «valores», porque desde esta perspectiva queda claro que estamos viendo un intento de forzar a uno a someterse a la lógica del otro. Antes de la Revolución Industrial la mayoría de la gente trabajaba en casa, y solo desde 1750, o tal vez incluso 1800, empezó a tener sentido hablar de sociedad tal y como hacemos hoy en día, es decir, como un todo formado por una serie de fábricas y oficinas («lugares de trabajo») por un lado, y por una serie de casas, colegios, iglesias, parques acuáticos y similares por el otro, presumiblemente con un enorme centro comercial entre ambas cosas. Si el trabajo es el ámbito de la «producción», entonces el hogar es el ámbito del «consumo» y también, por supuesto, de los «valores» (lo que significa que el trabajo que se realiza en este ámbito suele ser gratuito). No obstante, también se le podría dar la vuelta a la situación y observar la sociedad desde el punto de vista contrario. Desde la perspectiva empresarial, las casas y las escuelas no son más que los lugares en los que se cría, se produce o se forma una fuerza de trabajo capacitada, pero desde la perspectiva humana, eso es una locura equiparable a construir un millón de robots para consumir la comida que mucha gente ya no puede permitirse comprar, o a advertir a los países africanos (como ha hecho el Banco Mundial más de una vez) de que deberían hacer algo más para controlar el VIH porque si se muere todo el mundo se producirán efectos adversos en la economía. Antes de la Revolución Industrial, como señaló Marx en una ocasión, parece que a nadie se le ocurrió jamás escribir un libro sobre cuáles serían las condiciones necesarias para crear el máximo nivel de riqueza global, pero sí hubo muchos libros sobre las condiciones necesarias para crear las mejores personas, es decir, cómo debería organizarse la sociedad para producir los mejores seres humanos, aquellos que a uno le gustaría tener a su alrededor como amigos, amantes, vecinos, parientes y conciudadanos. Esta es la clase de cuestión que preocupaba a Aristóteles, Confucio e Ibn Jaldún, y en última instancia es la única verdaderamente importante. La vida humana es un proceso en el que, como humanos, nos creamos los unos a los otros; incluso los individualistas

más extremos se convierten en individuos a través de la ayuda y el apoyo de sus semejantes, y «la economía» no es más que el método que utilizamos para obtener los elementos materiales necesarios para hacerlo.

Si esto es así, hablar de los «valores» —que son apreciados precisamente porque no pueden expresarse numéricamente— es la forma que hemos empleado tradicionalmente para hablar del proceso de creación y de cuidados mutuos.[13]

Ahora bien, si asumimos que esto es cierto, entonces está claro que, durante los últimos cincuenta años por lo menos, el ámbito del valor ha invadido sistemáticamente el ámbito de los valores, y por tanto, no es de extrañar que los debates políticos hayan tomado la forma que tienen ahora. Por ejemplo, actualmente en muchas de las grandes ciudades de Estados Unidos, los principales empleadores son las universidades y los hospitales, por lo que la economía de estas ciudades depende de un gran sistema de producción y mantenimiento de seres humanos, repartido de manera cartesiana entre las instituciones educativas, diseñadas para moldear la mente, y las instituciones médicas, diseñadas para cuidar el cuerpo. (En otras ciudades, como Nueva York, las universidades y los hospitales ocupan el segundo y el tercer lugar; el primero lo ocupan los bancos, de los que hablaremos en breve.) Si antes los partidos políticos de izquierdas sostenían que representaban a los obreros, hoy han abandonado por completo esta pretensión y han pasado a ser dominados por las clases profesionales y directivas que gestionan instituciones como colegios y hospitales. El populismo de derechas ha puesto en duda sistemáticamente la autoridad de estas instituciones en nombre de diversos «valores» religiosos o patriarcales; por ejemplo, ha desafiado la autoridad de las universidades negando el cambio climático o la evolución, y ha hecho lo mismo con el sistema médico realizando campañas en contra de la contracepción o el aborto. O ha coqueteado con fantasías imposibles como un hipotético regreso a la era industrial (como ha hecho Trump). Lo cierto es que todo esto es un juego que no parece tener un final feliz. Siendo realistas, la probabilidad de que la derecha populista de Estados Unidos arrebate el control del sistema de producción humana a la izquierda corporativa es tan insignificante como la probabilidad de que un partido socialista se haga con el

poder en el país y centralice la industria pesada. Por el momento parece que nos encontramos en un punto muerto. La izquierda tradicional controla la mayor parte de la producción de los seres humanos y la derecha tradicional controla la mayor parte de la producción de las cosas.

En este contexto está teniendo lugar la financierización y la «mierdificación» del sector corporativo y en especial del sector de cuidados, lo que provoca, por un lado, unos costes sociales cada vez más elevados, y por otro, que los que realizan el trabajo de cuidados en primera línea se sientan cada vez más presionados. Todo parece estar preparado para el estallido de una revuelta de las clases que se ocupan de los cuidados. ¿Por qué no ha ocurrido todavía?

Bueno, una razón obvia es que el populismo de derechas y el racismo del tipo «divide y vencerás» han logrado enfrentar a diversos sectores de las clases que realizan los cuidados. Pero sobre todo está el problema más peliagudo de que en muchas de las áreas en disputa, se supone que ambas partes están en el «mismo» campo político. Y es justo ahí donde entran los bancos. La enmarañada relación entre bancos, universidades y hospitales se ha vuelto algo verdaderamente insidioso. Las finanzas encuentran la forma de entrar en todas partes, desde los préstamos para comprar coches hasta las tarjetas de crédito, pero resulta significativo que la principal causa de quiebra en Estados Unidos sea la deuda sanitaria, y que la principal fuerza que empuja a los jóvenes hacia los trabajos de mierda sea la necesidad de pagar sus préstamos de estudios. Sin embargo, a partir de las administraciones de Clinton en Estados Unidos y de Blair en el Reino Unido han sido los partidos de izquierdas los que han adoptado el mundo de las finanzas con mayor entusiasmo, los que han recibido las mayores aportaciones procedentes del sector financiero y los que han trabajado más estrechamente con los grupos de presión financieros para «reformar» las leyes y hacer que todo esto sea posible.[14] Al mismo tiempo, estos mismos partidos dieron la espalda de manera deliberada a los pocos votantes de clase trabajadora que aún conservaban y se convirtieron, como demostró claramente Tom Frank, en los partidos de las clases profesional y gerencial, esto es, no solo de los médicos y los abogados, sino también de los administradores y supervisores

responsables de la «mierdificación» de los sectores asistenciales de la economía.[15] Desde ese momento, si los profesionales de enfermería desean rebelarse contra el hecho de que tienen que pasar la mayor parte de sus turnos realizando papeleo, tienen que rebelarse contra sus propios líderes sindicales, firmes aliados del Partido Demócrata, cuyo principal apoyo procede de los propios administradores del hospital, responsables de imponer tal papeleo. Y si los profesores desean rebelarse tienen que hacerlo contra los administradores de su centro educativo, representados en muchos casos por el mismo sindicato. Si protestan con demasiada fuerza, se les dice que no tienen más opción que aceptar la «mierdificación» porque la única alternativa es rendirse a los bárbaros racistas de la derecha populista.

Yo mismo me he dado de bruces varias veces con este dilema. En 2006 me expulsaron de la Universidad de Yale por expresar mi apoyo a los estudiantes de posgrado que a su vez apoyaban un proceso de elecciones sindicales de profesores (el Departamento de Antropología tuvo que obtener un permiso especial para modificar las normas de nuevos nombramientos y aplicarlas exclusivamente a mi caso para poder librarse de mí). Los responsables sindicales se plantearon entonces la posibilidad de organizar una campaña a mi favor en MoveOn.org y en otras listas de correo similares, pero la abandonaron cuando se les recordó que los administradores de Yale causantes de mi despido probablemente también eran miembros activos en esas listas. Años después, durante el movimiento Occupy Wall Street, que podría considerarse el primer gran alzamiento de las clases dedicadas a los cuidados, fui testigo del primer intento de esos mismos profesionales y administrativos «progresistas» de apropiarse del movimiento en nombre del Partido Demócrata y, como no lo lograron, las sentadas y concentraciones pacíficas empezaron a ser reprimidas por las fuerzas militares.

SOBRE LA RENTA BÁSICA UNIVERSAL COMO EJEMPLO DE UN PROGRAMA QUE PUEDE EMPEZAR A SEPARAR EL TRABAJO DE LA REMUNERACIÓN Y PONER FIN A LOS DILEMAS DESCRITOS EN ESTE LIBRO

No me suele gustar incluir recomendaciones políticas en mis libros porque, según mi experiencia, si un autor se muestra crítico con alguna situación social existente, muchas personas suelen replicar preguntando: «¿Y qué propones, entonces?», y a continuación se ponen a revisar el texto de arriba abajo en busca de algo que se parezca mínimamente a una recomendación política y luego actúan como si el tema del libro fuese únicamente ese. Por tanto, si yo sugiriese que una reducción masiva de las horas de trabajo o una política de renta básica universal podrían contribuir en gran medida a resolver el problema que nos ocupa, la respuesta más probable será considerar que el libro solo se ocupa de estos dos temas, y tratar de ver si lo que se propone es viable, o incluso si se puede o no implementar fácilmente.

Esto resultaría engañoso, ya que este no es un libro sobre una solución concreta, sino sobre un problema que la mayoría de la gente ni siquiera reconoce que existe.

Otra razón por la que dudo a la hora de recomendar determinadas políticas es que no me entusiasma el concepto mismo de política. Y no me entusiasma porque implica la existencia de un grupo de élite —normalmente funcionarios del gobierno— que tiene la potestad de decidir reglas o normas («políticas») que luego imponen a todos los demás. Existe un pequeño truco mental que solemos hacernos a nosotros mismos cuando debatimos esta clase de temas: decimos, por ejemplo, «¿Qué vamos a hacer sobre el problema *X*?», como si ese «vamos» nos incluyese a todos los miembros de la sociedad, que de alguna forma pudiéramos actuar sobre nosotros mismos, pero de hecho, a menos que estemos entre el 3-5 por ciento de la población que realmente puede influir en los legisladores, en realidad no es más que un juego de simulación; nos identificamos con nuestros gobernantes, pero en realidad somos los gobernados. Esto es lo que sucede cuando un político pregunta en televisión «¿Qué podemos hacer para solucionar los problemas de los menos afortunados?», sabiendo que al menos la mitad de nosotros podríamos estar incluidos en esta categoría. Particularmente, estos juegos me parecen especialmente perniciosos y preferiría que no existiese ninguna élite política a mi alrededor; soy anarquista, lo que significa que no solo espero impaciente la llegada del día en el que los gobiernos, las grandes corporaciones y

organismos similares sean considerados una curiosidad histórica del pasado, como la Inquisición española o las invasiones de los pueblos nómadas, sino que prefiero buscar soluciones a los problemas inmediatos que no impliquen otorgar el poder a estos gobiernos o corporaciones, y que ofrezcan a las personas los medios para gestionar sus propios asuntos.

Por ello, cuando me enfrento a un problema social, mi primer impulso no es imaginarme que tengo el poder y ponerme a ponderar qué tipo de soluciones podría imponer, sino buscar un movimiento ya existente que esté intentando abordar el problema y crear sus propias soluciones. El problema es que la cuestión de los trabajos de mierda presenta desafíos poco comunes en este sentido. No existen movimientos antitrabajos de mierda, en parte porque la mayoría de la gente ni siquiera considera que su proliferación sea un problema, pero también porque aunque lo hiciera sería muy difícil organizar un movimiento en torno a dicho problema. ¿Qué iniciativas locales podría proponer este hipotético movimiento? Cabría imaginarse a los sindicatos o a otras organizaciones laborales lanzando iniciativas contra los trabajos de mierda en sus propios lugares de trabajo, o incluso en determinados sectores concretos, pero es muy probable que, en vez de plantear el despido de las personas que ocupan puestos innecesarios, pedirían frenar la «mierdificación» de los trabajos reales. Ni siquiera está muy claro cómo sería una campaña general contra los trabajos de mierda: se podría intentar, por ejemplo, acortar la jornada semanal y esperar que las cosas se arreglasen por sí solas, pero no parece probable que lo hicieran. Incluso en el supuesto de que se realizase una campaña por una jornada semanal de quince horas y que tuviese éxito, las probabilidades de lograr que se eliminasen de inmediato los trabajos y los sectores laborales innecesarios serían mínimas; además, la creación de nueva burocracia del gobierno para evaluar la utilidad de los trabajos se convertiría inevitablemente, a su vez, en un enorme generador de trabajos de mierda.

Y lo mismo ocurriría con un programa de garantía de empleo.

Solo he podido identificar una solución, actualmente promocionada por algunos movimientos sociales, que podría lograr que el tamaño y la intrusión de los gobiernos se redujese en vez de seguir aumentando: la llamada renta básica universal.

Permítanme terminar con dos testimonios, el de una amiga activista cuyo objetivo político en la vida es lograr que su propio trabajo de mierda sea innecesario, y de una de sus compañeras. Leslie es asesora de prestaciones en el Reino Unido, es decir, trabaja para una ONG cuyo objetivo es guiar a los ciudadanos a través de la elaborada carrera de obstáculos que han ido creando los sucesivos gobiernos para dificultar lo más posible que los desempleados o los que carecen de ingresos puedan acceder al dinero que el propio gobierno afirma que reserva para ellos. He aquí su testimonio:

LESLIE: Mi trabajo no debería ser necesario, pero lo es, y lo es debido a la enorme ristra de trabajos de mierda inventados para impedir que la gente que necesita el dinero acabe recibiéndolo. Como si el hecho de reclamar algún tipo de prestación no fuese ya lo bastante kafkiano, invasivo y humillante, ahora también lo hacen increíblemente complicado. Incluso si alguien tiene derecho a algo, el proceso para solicitarlo es tan complejo que la mayoría necesita ayuda para comprender sus propios derechos.

Leslie lleva años enfrentándose a la locura resultante de intentar constreñir la asistencia a las personas a un formato que pueda ser reconocido por los ordenadores, y ya no digamos por ordenadores diseñados precisamente para limitar en lo posible el derecho a tales cuidados. Finalmente, ha adoptado una posición muy similar a la que describe Tania en el capítulo 2, y que consistía en pasarse horas reescribiendo el currículum de los aspirantes y enseñándoles qué palabras clave deberían utilizar para «pasar el filtro del ordenador»:

LESLIE: Existen ciertas palabras que deben utilizarse de manera obligatoria en los formularios; yo las llamo el «catecismo» porque si no se incluyen es probable que la solicitud sea rechazada. El problema es que solo la gente como yo, que hemos sido formados para ello y tenemos acceso a los manuales, conocemos estas palabras. Y aunque las incluyan, muchas veces el solicitante tiene que acabar litigando en un tribunal para que se reconozcan sus derechos, en especial en el caso de reclamaciones por discapacidad. Es cierto que me emociono cada vez que ganamos un caso, pero la emoción, en realidad, no compensa la rabia que me provoca la colosal pérdida de tiempo que esto supone para mucha gente: para el solicitante, para mí, para los empleados del DWP [siglas en inglés del Departamento de Trabajo y Pensiones] que se encargan de cada solicitud, para los jueces y para los expertos contratados por ambas partes. ¿Es que no podríamos estar haciendo algo más constructivo, como, yo qué sé, instalar paneles solares o cuidar jardines? Y muchas veces me pregunto: ¿quién narices se inventó estas reglas? ¿Cuánto les pagaron por hacerlo? ¿Cuánto tardaron en redactarlas? ¿Cuánta gente estuvo implicada? Supongo que

ellos estaban convencidos de que no hacían más que asegurarse de que el dinero acabase solo en manos de quien realmente lo necesitase. […] A veces me imagino que nos visitan los extraterrestres y se ríen de nosotros al descubrir que los humanos nos dedicamos a inventarnos reglas para que otros humanos tengan dificultades a la hora de acceder a lo que no es más que otro invento humano, el dinero, que por su naturaleza no es precisamente escaso.

Además, dado que tiene alma de benefactora, Leslie no puede aspirar más que a sobrevivir con su escaso sueldo, y el dinero que circula por su oficina está destinado a satisfacer a una interminable cadena de chupatintas engreídos.

LESLIE: Por si fuera poco, mi trabajo está financiado por fundaciones benéficas, otra larga cadena de trabajos de mierda que va desde empleados como yo, que solicitan dinero, hasta los altos directivos que sostienen que sus organizaciones luchan contra la pobreza y que «hacen del mundo un lugar mejor». En mi caso, esto consiste en pasarse horas buscando los fondos adecuados, leer sus directrices, pasar tiempo analizando cuál es la mejor forma de llevar a cabo las peticiones, cumplimentar formularios, hacer llamadas telefónicas, etc. Y eso es solo el principio: si se pasa esta fase, luego tengo que dedicar aún más horas todos los meses a recopilar estadísticas y rellenar más formularios de control. Cada fundación tiene su propio catecismo y sus propios indicadores, y cada una exige unas pruebas concretas de que estamos «empoderando» a los necesitados, o «creando cambios» o innovaciones, cuando de hecho lo que hacemos es poco más que malabares con las reglas y el lenguaje en nombre de las personas que necesitan ayuda con el papeleo para que estas puedan seguir con sus vidas.

Leslie me habló de estudios que demuestran que, con independencia de cómo esté enfocado, todo sistema de evaluación de medios provoca inevitablemente que, como mínimo, el 20 por ciento de quienes tienen derecho legítimo a las prestaciones acaben rindiéndose y renunciando a su solicitud, lo cual es sin duda un porcentaje mucho mayor que el de «trampas» que se puedan detectar con la estricta normativa; de hecho, incluso contando los errores involuntarios, esta cifra solo asciende al 1,6 por ciento. Ese 20 por ciento contabiliza exclusivamente las renuncias previas a la solicitud, y no incluye las denegaciones formales de ayuda, pero, por supuesto, las reglas están diseñadas para rechazar al mayor número de solicitudes posible: entre sanciones y aplicaciones arbitrarias de las normas, se ha llegado a un punto en el que el 60 por ciento de los elegibles para prestaciones por desempleo en el Reino Unido no las reciben. En otras palabras, todas las personas que

describe Leslie, desde los burócratas que redactan las normas hasta los jueces, pasando por el DWP, los abogados y los empleados que trabajan para los organismos que procesan las solicitudes de las ONG que contratan a estos abogados, forman parte de un único y enorme sistema que solo existe para mantener viva la idea de que las personas son perezosas por naturaleza y en realidad no desean trabajar, y por tanto, aunque la sociedad tenga la responsabilidad de garantizar que nadie se muera de hambre, es necesario hacer que el proceso de concesión de medios para evitarlo sea lo más confuso, complejo y humillante posible.

En consecuencia, el trabajo es básicamente una especie de horrible combinación de marca-casillas y de parcheador que intenta compensar las ineficiencias de un sistema de asistencia diseñado intencionadamente para que no funcione como es debido. Miles de personas trabajan en oficinas bien climatizadas y reciben buenos salarios solo para asegurarse de que los pobres continúan sintiéndose mal consigo mismos.

Leslie sabía esto mejor que nadie porque había tenido que pasar un tiempo considerable en ambos lados de la mesa. Como madre soltera, había tenido que solicitar prestaciones durante años, por lo que era muy consciente de cómo se veían las cosas desde el otro lado. ¿Su solución? Eliminar todo el sistema. Actualmente está muy implicada en el movimiento por la implementación de la renta básica universal, que busca sustituir todas las prestaciones sociales, distribuidas en función de los medios disponibles, por una prestación única que recibirían equitativamente todos los residentes en el país.

Candi, otra activista de la renta básica —que también tenía un trabajo inútil en el mismo sistema y cuyos detalles prefería no revelar— me contó que empezó a interesarse por estos temas cuando se mudó a Londres en los años ochenta y pasó a formar parte del International Wages for Housework Movement:*

CANDI: Entré en Wages for Housework porque me di cuenta de que a mi madre le hubiera venido muy bien este tipo de ayuda. Ella estuvo atrapada en un mal matrimonio, y seguramente habría dejado a mi padre mucho antes si hubiera tenido su propio dinero. Para alguien que se encuentra en una relación abusiva o incluso simplemente aburrida, el tema

del dinero es de verdad importante: ser capaz de ponerle fin a la relación sin sufrir un descalabro económico.

Llevaba un año en Londres. Ya había intentado involucrarme en algún tipo de movimiento feminista en Estados Unidos. Recuerdo muy bien una vez que, cuando yo tenía nueve años, mi madre me llevó a un grupo de concienciación en Ohio. Allí arrancamos varias páginas del Evangelio de san Pablo, en las que se hablaba de lo horribles que somos las mujeres, e hicimos una pira con ellas. Como yo era la asistente más joven, me animaron a que fuese yo la que le prendiese fuego, pero al principio no quería porque me habían enseñado a no jugar con las cerillas.

DAVID: ¿Y al final lo hiciste?

CANDI: Pues sí, lo hice. Mi madre me dio permiso. Poco tiempo después consiguió un trabajo en el que le pagaban lo suficiente como para poder vivir sola y dejó a mi padre de inmediato. Para mí fue como una revelación.

En Londres, Candi se sintió atraída por Wages for Housework —por entonces era considerado un grupo radical molesto y hasta peligroso, incluso por otros movimientos feministas— porque le pareció que ofrecía una alternativa a los estériles debates entre liberales y separatistas, ya que en este grupo al menos se realizaban análisis económicos de los problemas reales a los que se enfrentaban las mujeres. En aquel momento ya se empezaba a hablar de la «máquina global del trabajo», un sistema planetario de trabajo asalariado diseñado para extraer cada vez más esfuerzo de cada vez más gente, pero lo que las feministas más críticas habían empezado a señalar era que ese sistema también definía lo que podía considerarse como trabajo «real» —aquel que podía reducirse a «tiempo» y por tanto podía comprarse o venderse— y lo que no, y la mayor parte del trabajo femenino se incluía en la segunda categoría a pesar de que sin ese trabajo la propia máquina que lo etiquetaba como «trabajo no real» dejaría de funcionar en un instante.

Wages for Housework era básicamente un intento de denunciar el farol que se estaba tirando el capitalismo, a saber: «La mayor parte del trabajo, incluso el de las fábricas, se realiza por muy diferentes motivos, pero si insisten en que el trabajo solo tiene valor en cuanto producto comercializable, lo menos que podrían hacer es ser coherentes». Si las mujeres fuesen remuneradas igual que los hombres, entonces una enorme porción de la riqueza global tendría que

pasar a sus manos y, por supuesto, la riqueza es poder. Lo que sigue es parte de una conversación con ambas activistas:

DAVID: Entonces, en Wages for Housework, ¿había muchos debates sobre las implicaciones políticas, es decir, sobre los mecanismos que habría que utilizar para pagar los salarios por el trabajo doméstico?

CANDI: Oh, no, se trataba solo de ofrecer una perspectiva, de dar a conocer la existencia de ese trabajo no remunerado del que se suponía que nadie debía hablar, y en este sentido se hacía una excelente labor. En los años sesenta, muy pocos hablaban del trabajo realizado por las mujeres de forma gratuita, pero desde la fundación de Wages for Housework, a principios de los años setenta, el tema se volvió importante, y en la actualidad ya se tiene mucho más en cuenta, por ejemplo en procesos de divorcio.

DAVID: ¿Entonces la reivindicación era básicamente una provocación?

CANDI: Al principio, en efecto, era más una provocación que un plan definido del tipo «Así es como lo vamos a hacer». Hablábamos acerca de dónde podríamos sacar el dinero, y la primera opción era sacarlo del capital. Luego, a finales de la década de 1980, se publicó el libro de Wilmette Brown *Black Women and the Peace Movement*,[16] sobre cómo afecta la guerra y la economía de guerra a las mujeres, en especial a las mujeres negras, por lo que empezamos a utilizar el eslogan «Paguen a las mujeres, no a los soldados». Aún hoy se utiliza mucho una variante de ese eslogan: «Salarios para ayudar, no para matar».
Así pues, nosotras teníamos muy claro dónde estaba el dinero, pero nunca entramos mucho en los mecanismos que tendríamos que utilizar para llegar a conseguirlo.

DAVID: Espera, «Salarios para ayudar, no para matar»... ¿De quién es este eslogan?

LESLIE: Del movimiento Global Women's Strike,* que es el sucesor contemporáneo de Wages for Housework. Cuando en 2013 propusimos la renta básica universal en Europa, la respuesta de Global Women's Strike fue que dos meses después solicitaron que se remunerasen los trabajos de cuidados que, hasta el momento, habían sido gratuitos. Yo no tendría ningún problema con esta petición si estuviesen dispuestas a reconocer que todo trabajador realiza cuidados, de un modo u otro, pues todo el que no cuida a los demás al menos se cuida a sí mismo, y esto exige un esfuerzo y una energía que el sistema está cada vez menos dispuesto a ofrecer a la gente. Sin embargo, el hecho de reconocer esto nos llevaría de vuelta a la renta básica universal: si todo el mundo realiza cuidados, entonces es necesario financiar a todo el mundo y dejar que sean ellos quienes decidan por sí mismos a quién desean cuidar.

Candi se había pasado de Wages for Housework a la renta básica universal

por razones similares; ella y sus colegas activistas empezaron a preguntarse: si tuviéramos que promover un programa práctico real, ¿cuál sería?

CANDI: Las mujeres solían reaccionar de dos formas muy distintas cuando repartíamos folletos de Wages for Housework: o bien decían «¡Genial! ¿Dónde hay que firmar?», o bien «¿Cómo os atrevéis a pedir dinero por lo que yo hago por amor?». La segunda reacción no era tan absurda como parece; en realidad, como es comprensible, estas mujeres se resistían a la mercantilización de todas las actividades humanas, que es lo que supondría establecer un salario para el trabajo doméstico.

A Candi la conmovían en especial los trabajos del pensador socialista francés André Gorz. Cuando le ofrecí mi propio análisis sobre la naturaleza intrínsecamente incuantificable del trabajo de cuidados, me dijo que Gorz ya lo había anticipado cuarenta años antes:

CANDI: La crítica de Gorz a Wages for Housework era que si se hace mucho hincapié en la importancia del trabajo de cuidados en la economía global, en términos estrictamente financieros, existe el peligro de acabar monetarizando las distintas formas de cuidados y afirmando que ese es su «valor» real. En ese caso se corre el riesgo de que cada vez se monetaricen y cuantifiquen más trabajos de cuidados, y entonces tendremos un serio problema, porque la monetarización de estas actividades a menudo hace que disminuya el valor cualitativo de los cuidados, especialmente si se convierte, como suele ser habitual, en un listado de tareas concretas a realizar en un tiempo prefijado. Todo esto ya lo decía Gorz en los setenta, y hoy, por supuesto, eso es exactamente lo que ha ocurrido, incluso en sectores como la enseñanza y la enfermería.[17]

LESLIE: Y ya no digamos en el mío.

DAVID: Sí, lo sé. El tema de la «mierdificación» lo conozco muy bien.

CANDI: Exacto, todo se ha «mierdificado» completamente.

LESLIE: Con la renta básica universal, sin embargo... [...] ¿No fue Silvia [Federici] la que escribió o dijo en una entrevista reciente que la ONU y otros organismos internacionales se aprovecharon del feminismo para ayudar a resolver la crisis capitalista de los años setenta? Claro, permitamos que las mujeres cuidadoras se incorporen a la fuerza laboral remunerada (la mayoría de las mujeres de clase trabajadora ya estaban haciendo «turnos dobles»), pero no para empoderar a las propias mujeres, sino para disciplinar a los hombres. Desde entonces, los salarios se han ido equiparando, pero a la baja, porque los de los hombres se han reducido, y no porque los de las mujeres hayan aumentado. Siempre están intentando

enfrentarnos a unos con otros, y de esto van todos estos mecanismos de evaluación del valor relativo de los distintos tipos de trabajo.

Por esta razón, el estudio piloto de renta básica llevado a cabo en la India me resulta realmente emocionante. En realidad se pueden extraer muchas cosas muy interesantes de esta experiencia, como el hecho de que la violencia doméstica haya caído en picado. (Lo cual es lógico, ya que el 80 por ciento de las disputas domésticas que llevan a la violencia tienen su origen en el dinero.) Lo más importante, sin embargo, es que se están empezando a diluir las desigualdades sociales. Se empieza por dar a todo el mundo la misma cantidad de dinero, lo cual es importante en sí mismo, ya que el dinero tiene un poder simbólico: el dinero es igual para todo el mundo, y cuando todos, hombres, mujeres, jóvenes, ancianos, castas altas o castas bajas, reciben la misma cantidad, las diferencias empiezan a desaparecer. Esto es lo que sucedió en el mencionado estudio piloto de la India, en el que las niñas empezaron a recibir la misma cantidad de comida que los niños, las personas discapacitadas empezaron a tener una mayor aceptación en las actividades locales, y las mujeres jóvenes abandonaron la costumbre social que las obligaba a ser tímidas y modestas, y empezaron a dejarse ver en público con los hombres [...] e incluso a participar activamente en la vida pública.[18]

Toda renta básica universal tendría que ser suficiente para poder vivir exclusivamente de ella, sin requisito alguno. Todo el mundo la recibiría, incluso las personas que no la necesitasen. Sin duda vale la pena, aunque solo sea para establecer el principio de que todo el mundo merece tener como mínimo lo necesario para vivir, sin condiciones. Esto no es caridad ni una forma de parchear la falta de otros ingresos; es un derecho humano. Si luego existen otras necesidades adicionales, como por ejemplo una prestación por discapacidad, se puede abordar también ese tema, pero solo después de haber garantizado el derecho a la existencia material de todas las personas.

Este es uno de los elementos que más sorprende y confunde a mucha gente cuando oye por primera vez el concepto de renta básica. No se le darán 25.000 dólares al año (o la cantidad que sea) también a los Rockefeller, ¿verdad? Pues la respuesta es que sí: todo el mundo la recibiría, sin excepción. En realidad no hay tantos supermillonarios, por lo que sus rentas básicas no supondrían tanto dinero en total, y además los ricos tendrían que pagar más impuestos por ello. Por otra parte, si se decidiese hacer evaluaciones de los medios económicos de que dispone cada persona, incluidos los millonarios, habría que establecer una burocracia, y si la historia nos ha enseñado algo es que tales burocracias tienden a expandirse sin freno.

Lo que propone la renta básica en última instancia es separar el sustento vital del trabajo, y su efecto más inmediato sería reducir masivamente el volumen de burocracia existente en los países en los que se implemente. Como

demuestra el caso de Leslie, una gran parte de la maquinaria de los gobiernos y el seudogobierno en la sombra que son las ONG corporativas que la rodean en la mayoría de las sociedades ricas, solo existe para hacer que los pobres se sientan mal consigo mismos. Es un juego moral extraordinariamente caro que solo sirve para hacer que la máquina global del trabajo, en gran medida inútil, continúe funcionando.

CANDI: Permítame dar un ejemplo. Hace poco pensé en adoptar, así que busqué información sobre las ofertas de ayudas por adopción y descubrí que son bastante generosas: te ofrecen un piso de protección oficial y 250 libras a la semana para cuidar al niño. Espera un momento, pensé; estamos hablando de 13.000 libras al año y un apartamento por un solo hijo, algo que sus padres biológicos seguramente no tienen: si se ofreciese lo mismo a estos padres, es muy probable que no tuvieran que dar a su hijo en adopción.

Y eso, por supuesto, sin contar con el coste de los salarios de los funcionarios que organizan y controlan el proceso de adopción, la construcción y el mantenimiento de las oficinas en las que trabajan, los supervisores que vigilan a estos funcionarios, la construcción y el mantenimiento de las oficinas en las que trabajan estos supervisores, y así sucesivamente.

Este no es lugar para entrar en debates sobre cómo podría funcionar realmente un programa de renta básica.[19] Si a la mayoría de la gente le parece algo poco plausible («¿De dónde saldría el dinero?»), ello se debe a que todos hemos crecido con unas ideas falsas sobre qué es el dinero, cómo se produce, para qué sirven realmente los impuestos y otros temas que van mucho más allá del objetivo de este libro. Y todo resulta aún más turbio por el hecho de que existen opiniones radicalmente distintas sobre qué es la renta universal y por qué sería bueno implementarla: desde la versión más conservadora, que pretende ofrecer un modesto estipendio a cambio de eliminar por completo las actuales prestaciones del Estado de bienestar, como educación o atención sanitaria gratuitas, y someterlo todo al mercado, hasta la más radical, como la que apoyan Leslie y Candi, que da por sentado que hay sistemas de protección que son incuestionables, como el British National Health Service, que se mantendrán.[20] Unos ven a la renta básica como una forma de reducir el conjunto de servicios públicos intocables, y otros como una forma de expandirlo. Si tuviera que escoger una de las dos, probablemente me

decantaría por esta última, a pesar de mi propia ideología, que es antiestatal: como anarquista, deseo fervientemente llegar a ver el desmantelamiento total de los Estados, y hasta entonces no tengo ningún interés en las políticas que otorguen a los Estados más poder del que ya tienen.

Sin embargo, curiosamente, esta es precisamente la razón por la que puedo apoyar la renta básica, ya que, aunque en principio puede parecer que su implementación va a suponer una gran expansión del poder de los Estados porque serían estos (o las instituciones cuasi estatales, como los bancos centrales) los que crearían y distribuirían el dinero, de hecho es justo lo contrario: grandes departamentos del gobierno —precisamente los más odiosos e invasivos, que son los que están más implicados en la vigilancia moral de los ciudadanos de a pie— pasarían a ser innecesarios y se podrían eliminar.[21] Es cierto que millones de funcionarios y asesores de prestaciones como Leslie perderían su trabajo, pero ellos también recibirían la renta básica; es posible que algunos encontrasen cosas realmente importantes que hacer, como instalar paneles solares, según sugerencia de Leslie, o descubrir tratamientos contra el cáncer, pero en realidad no importaría que en vez de eso se dedicasen a formar grupos musicales con instrumentos de fabricación casera, restaurar muebles antiguos, explorar cuevas, traducir jeroglíficos mayas o intentar ser la persona más anciana del mundo que aún tiene relaciones sexuales. ¡Que hagan lo que les dé la gana! Sea lo que sea, lo más seguro es que serán más felices de lo que son ahora, imponiendo sanciones a los desempleados por llegar a tarde a seminarios de redacción de currículums o comprobando si los indigentes tienen tres tipos de identificación. Y todo el mundo estaría mejor gracias a su recién descubierta felicidad.

Incluso un programa de renta básica modesto podría suponer un sólido punto de apoyo para conseguir la transformación más profunda de todas: la desvinculación total entre trabajo y sustento. Como vimos en el capítulo anterior, existen razones éticas de peso para pagar a todos, independientemente del tipo de trabajo que realicen, pero ese argumento daba por supuesto que se pagaría a la gente por su trabajo, lo cual requeriría, como mínimo, algún tipo de burocracia de control que comprobase que los

receptores efectivamente realizan un trabajo, aunque no tengan forma de evaluar su esfuerzo o su productividad. Una renta básica completa eliminaría la compulsión hacia el trabajo ofreciendo a todo el mundo un nivel de vida mínimo razonable, y dejando después que cada uno elija si quiere incrementar su riqueza mediante un trabajo remunerado o vendiendo algo, o prefiere hacer cualquier otra cosa con su tiempo; además podría abrir el camino para desarrollar mejores formas de distribuir los bienes. (Después de todo, el dinero es una especie de cupón de racionamiento, y es de suponer que en un mundo ideal lo deseable sería racionar lo menos posible.) Obviamente, todo esto se basa en el supuesto de que los seres humanos no necesitan incentivos adicionales para trabajar en algo, o al menos para hacer cosas útiles o beneficiosas para los demás. Como hemos visto, es un supuesto razonable: la mayoría de la gente prefiere no pasarse todo el día viendo la tele, y los pocos que de verdad tengan tendencia a ser unos perfectos parásitos tampoco van a resultar una carga significativa para la sociedad, ya que la labor necesaria para mantener a las personas seguras y confortables no es tan elevada, y los adictos al trabajo, que insisten en hacer mucho más de lo que en realidad tendrían que hacer, compensarían de sobra a los vagos ocasionales.[22]

Por último, el concepto de ingreso universal e incondicional guarda una relación directa con dos temas que han aparecido repetidas veces a lo largo de este libro. El primero es la dinámica sadomasoquista que genera la organización jerárquica del trabajo, una dinámica que tiende a exacerbarse notablemente cuando todo el mundo sabe que el trabajo carece de sentido, y que es la causa de gran parte del sufrimiento cotidiano de los trabajadores. En el capítulo 4 comenté el argumento de Lynn Chancer sobre el sadomasoquismo en la vida diaria, y en especial el hecho de que, a diferencia de lo que ocurre en los juegos BDSM, en los que siempre existe una palabra clave para poder parar el juego, cuando la gente «normal» está inmersa en la misma dinámica no existe una forma sencilla de escapar de ella.

No se le puede decir «naranja» a un jefe.

Siempre he considerado que esta reflexión es importante, e incluso que podría convertirse en la base de una teoría de liberación social. Me gusta pensar que Michel Foucault, el filósofo y teórico social francés, estaba

avanzando en esta dirección cuando se produjo su trágica muerte en 1984. Según las personas que mejor lo conocían, Foucault sufrió una notable transformación personal al descubrir el BDSM, pasando en poco tiempo de tener una personalidad reservada y distante a otra cariñosa, abierta y amigable;[23] paralelamente, sus ideas teóricas también entraron en un periodo de transformación, pero nunca tuvieron la oportunidad de dar frutos. Foucault, por supuesto, es conocido ante todo como un teórico del poder, que en su opinión fluía a través de todas las relaciones humanas y que incluso podía ser considerado como la sustancia básica del gregarismo y la sociabilidad humanas desde que lo definió en una ocasión como una cuestión de «actuar sobre las acciones de los demás».[24] Esta opinión plantea una peculiar paradoja porque, si bien sus escritos revelan una visión contraria al poder y al autoritarismo, su definición del poder da a entender que la vida social sería imposible sin él. Al final de su carrera parecía estar intentando resolver este dilema introduciendo una distinción entre poder y dominación: lo primero, decía, es simplemente una cuestión de «juegos estratégicos»; todo el mundo realiza juegos de poder en todo momento, no podemos evitarlo, pero tampoco hay nada objetable en ello. Así lo explicó en su última entrevista:

> El poder no es el mal, es un juego de estrategia. Todos sabemos que el poder no es malo en sí mismo. En las relaciones amorosas o sexuales, por ejemplo, el hecho de que uno ejerza poder sobre el otro es un juego de estrategia en el que se puede revertir la situación, y eso no es malo; es parte del amor, la pasión, el placer sexual...
>
> En mi opinión es preciso distinguir entre las relaciones de poder como juegos estratégicos entre personas libres —aquellos que resultan del hecho de que algunas personas intenten condicionar la conducta de otros— y los estados de dominación, a los que normalmente llamamos «poder».[25]

En esta entrevista, Foucault no especifica demasiado cómo podemos distinguir una cosa de otra, más allá de decir que cuando hay dominación la relación no está abierta y no puede revertirse, y que las relaciones fluidas de poder se vuelven rígidas y se «congelan». Además ofrece como ejemplo la manipulación mutua entre profesor y alumno (poder: bueno) frente a la tiranía del pedante autoritario (dominación: mala). Pienso que Foucault estaba muy cerca de dar con algo, pero que no llegó a alcanzar la tierra prometida: una

teoría de la liberación social que hiciera las veces de palabra de seguridad. Esta sería la solución más obvia: no se trata tanto de que algunos juegos estén preparados de antemano —a algunas personas les gustan esta clase de juegos, por la razón que sea—, sino que en ocasiones no se puede salir de ellos. La cuestión es, por tanto, ¿cuál sería el equivalente de poder decirle «naranja» a un jefe? ¿O a un insufrible burócrata, a un odioso asesor académico o a un novio maltratador? ¿Cómo podemos crear juegos a los que nos apetezca jugar y que podamos abandonar en cualquier momento? En el ámbito económico, por lo menos, la respuesta es obvia: todo el sadismo gratuito de las políticas del cargo se basa en la imposibilidad de poder decir «dimito» sin sufrir consecuencias económicas. Si la jefa de Annie supiese que Annie podría marcharse en cualquier momento, harta de que le echasen la bronca una y otra vez por un problema que ya había solucionado meses atrás, se lo pensaría dos veces antes de llamarla a su despacho. En este sentido, la renta básica ofrecería a los empleados la posibilidad de decir «naranja» a sus jefes.

Lo cual nos lleva a la segunda cuestión: está claro que en un mundo con ingresos garantizados la jefa de Annie tendría que tratarla cuando menos con un mínimo de dignidad y respeto. Si se estableciese una renta básica universal, resulta difícil imaginar que continuasen existiendo puestos como el de Annie. Es fácil imaginar que las personas que no necesitasen trabajar para sobrevivir optasen, de todos modos, por convertirse en auxiliares dentales, fabricantes de juguetes, acomodadores de cine, pilotos de barcos remolcadores o incluso inspectores de plantas de tratamiento de aguas residuales. Hasta es más fácil imaginar que alguien se convirtiese en una combinación de todas estas cosas. Sin embargo, resulta muy difícil imaginar que una persona que no tiene problemas económicos para vivir elija voluntariamente pasarse varias horas al día revisando formularios para una empresa de gestión de costes de atención sanitaria, y aún menos en una oficina en la que a los subalternos no se les permite ni hablar. A menos que le surgiese otra cosa que le interesase todavía más, en este mundo Annie no tendría razón alguna para renunciar a su vocación como profesora de preescolar, y aun en el supuesto de que continuasen existiendo empresas de gestión de costes de atención sanitaria, entonces tendrían que encontrar otra forma de revisar sus formularios.

Es improbable que este tipo de empresas siga existiendo por mucho más tiempo. La necesidad de su existencia (si es que se la puede llamar «necesidad») es un resultado directo del confuso e intrincado sistema sanitario de Estados Unidos, que la gran mayoría de los estadounidenses considera estúpido e injusto y que desearían ver sustituido por algún tipo de seguro o proveedor público. Como hemos visto, una de las principales razones por las que este sistema aún sigue vigente —al menos si nos fiamos de la palabra del expresidente Obama— es precisamente porque su ineficiencia crea muchos empleos como el de Annie. Por tanto, la renta básica universal significaría, como mínimo, que millones de personas que reconocen que toda esta situación es absurda pudieran tener tiempo para implicarse más en organizaciones políticas e intentar cambiarla, evitando de ese modo tener que revisar formularios ocho horas al día, o (si insisten en hacer algo útil con sus vidas) dedicar el mismo tiempo a buscar alguna forma de pagar sus facturas.

Resulta difícil no tener la impresión de que muchos de los que, como Obama, defienden la existencia de los trabajos de mierda, lo hacen porque para los poderosos ese es precisamente uno de los aspectos más atractivos de esta situación. Como dijo Orwell, una población que está demasiado ocupada trabajando, aunque sea haciendo cosas totalmente inútiles, no tiene tiempo para hacer mucho más, lo cual es cuando menos un incentivo más para no hacer nada para arreglar tal situación.

Sea como fuere, de todos modos abre la puerta a mi segundo y último argumento. La primera objeción que se suele plantear cuando alguien sugiere garantizar el sustento de todo el mundo con independencia de que trabaje o no, es que en ese caso la gente optaría sin ninguna duda por no trabajar; este argumento es obviamente falso, y creo que llegados a este punto podemos rechazarlo sin más. La segunda objeción es más seria, y es que la mayoría de las personas sí trabajarían, pero sobre todo en algo que solo les interesase a ellas mismas: las calles se llenarían de malos poetas, molestos mimos ambulantes y predicadores de seudoteorías científicas, y nadie haría nada útil y necesario. Pero el análisis de los testimonios sobre trabajos de mierda es que tal supuesto no se sostiene: sin duda habría una pequeña parte de la población de una sociedad libre que se pasaría la vida realizando proyectos

que los demás considerarían absurdos o inútiles, pero es difícil imaginar que esta parte pudiese superar el 10 o el 20 por ciento de la población. En la actualidad, según hemos visto, entre el 37 y el 40 por ciento de los trabajadores de los países ricos ya sienten que sus trabajos son inútiles. ¡En torno a la mitad de la actividad económica consiste en realizar trabajos de mierda o trabajos reales para apoyar los trabajos de mierda, y, además, no es una mierda muy interesante! Si permitiésemos que todos decidiesen por sí mismos y sin restricciones cuál es la mejor forma de beneficiar a la humanidad, ¿podrían realmente crear una distribución del trabajo más ineficiente de la que ya tenemos?

Este es un poderoso argumento en favor de la libertad humana. A la mayoría de nosotros nos gusta hablar de libertad en abstracto, o incluso afirmar que es lo más importante que existe, por lo que alguien podría luchar o morir, pero no le prestamos mucha atención a lo que realmente significa ser libre o practicar la libertad. El principal objetivo de este libro no era proponer recetas políticas concretas, sino incitar a pensar y debatir cómo sería una sociedad genuinamente libre.

Agradecimientos

Me gustaría agradecer los cientos de testimonios recibidos de personas dispuestas a compartir sus infortunios y calamidades, a las que no puedo nombrar. Ellas mismas saben quiénes son.

También quisiera dar las gracias a Vyvian Raoul, de la revista *Strike!*, por encargarme el artículo que dio pie a este libro, y a todo el personal de la revista (en particular a *The Special Patrol Group*) por hacer todo esto posible.

Este libro no existiría sin el duro trabajo de mi equipo de Simon & Schuster: el redactor jefe Ben Loehnen, Erin Reback, Jonathan Karp y Amar Deol, y sin la dedicación de mi agente literario, Melissa Flashman, de Janklow & Nesbit.

Y, por supuesto, toda mi gratitud a mis amigos que tuvieron que soportarme y a mis colegas de la London School of Economics, en especial al personal administrativo: Yanina y Tom Hinrichsen, Renata Todd, Camilla Kennedy Harper y Andrea Elsik.

Para finalizar, creo que debería dar también las gracias a Megan Laws, la infatigable estudiante de posgrado de antropología cuyo trabajo es controlar mi «impacto». Espero que este libro facilite sus esfuerzos.

Bibliografía

Ackroyd, Stephen y Paul Thompson. *Organizational Misbehaviour*. Londres: Sage, 1999.

Anderson, Perry. *Passages from Antiquity to Feudalism*. Londres: Verso Press, 1974. [Hay trad. cast.: *Transiciones de la Antigüedad al feudalismo*. Tres Cantos: Siglo XXI de España Editores, 2016.]

Applebaum, Herbert. *The Concept of Work: Ancient, Medieval, and Modern* (SUNY Series sobre la Antropología del Trabajo). Albany, NY: SUNY Press, 1992.

Arendt, Hannah. *The Human Condition*. Chicago: University of Chicago Press, 1958. [Hay trad. cast.: *La condición humana*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, 2016.]

Baumeister, Roy, Sara Wotman y Arlene Stillwell. «Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation». *Journal of Personality and Social Psychology* 64, no. 3 (1993): 377-94.

Beder, Sharon. *Selling the Work Ethic: From Puritan Pulpit to Corporate PR*. Londres: Zed Books, 2000.

Black, Bob. «The Abolition of Work». *The Abolition of Work and Other Essays*. Port Townsend, WA: Loompanics, 1986. [Hay trad. cast.: *La abolición del trabajo*. Logroño: Pepitas de Calabaza, 2013.]

Bloch, Maurice. *Anthropology and the Cognitive Challenge*. Cambridge: Cambridge University Press, 2012.

Braverman, Harry. *Labor and Monopoly Capital: The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Nueva York: Monthly Review Press, 1974.

Bregman, Rutger. *Utopia for Realists: The Case for Universal Basic Income, Open Borders, and a 15-Hour Workweek*. Ámsterdam: The Correspondent, 2016. [Hay trad. cast.: *Utopía para realistas: a favor de la renta básica universal, la semana laboral de 15 horas y un mundo sin fronteras* (Barcelona: Publicaciones y Ediciones Salamandra, S.A., 2017).]

Brigden, Susan. «Youth and the English Reformation», *Past & Present* 95 (1982): 37-67.

Broucek, Francis. «The Sense of Self». *Bulletin of the Menninger Clinic* 41 (1977): 85-90.

—. «Efficacy in Infancy: A Review of Some Experimental Studies and Their Possible Implications for Clinical Theory». *International Journal of Psycho-Analysis* 60 (1 de enero de 1979): 311-16.

Brown, Wilmette. *Black Women and the Peace Movement*. Bristol, Reino Unido: Falling Wall Press, 1983.

Brygo, Julien y Olivier Cyran. *Boulots de Merde! Enquête sur l'utilité et la nuisance sociales des métiers*. París: La Découverte, 2016.

Budd, John W. *The Thought of Work*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2011.

Carlyle, Thomas. *Past and Present*. Londres: Chapman and Hall, 1843.

Chancer, Lynn. *Sadomasochism in Everyday Life: The Dynamics of Power and Powerlessness*. New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1992.

Clark, Alice. *Working Life of Women in the Seventeenth Century*. Londres: George Routledge and Sons, 1919.

Cooper, Sheila McIsaac. «Service to Servitude? The Decline and Demise of Life-Cycle Service in England». *History of the Family* 10 (2005): 367-86.

Davala, Sarath, Renana Jhabrala, Soumya Kapor, *et al. Basic Income: A Transformative Policy for India*. Londres: Bloomsbury Academic Press, 2015.

Doukas, Dimitra. *Worked Over: The Corporate Sabotage of an American Community*. Ithaca, NY: Cornell University Press, 2003.

Durrenberger, E. Paul y Dimitra Doukas. «Gospel of Wealth, Gospel of Work: Counterhegemony in the U.S. Working Class». *American Anthropologist* (serie nueva) 110, n.º 2 (2008): 214-24.

Ehmer, Josef y Catharina Lis. «Introduction: Historical Studies in Perception of Work». En *The Idea of Work in Europe from Antiquity to Modern Times*, editado por Ehmer y Lis, pp. 33-70. Farnham, Reino Unido: Ashgate, 2009.

Ehrenreich, Barbara. *Fear of Falling: The Inner Life of the Middle Class.* Nueva York: Pantheon, 1989.

Ehrenreich, Barbara y John Ehrenreich. «The Professional-Managerial Class». En *Between Labor and Capital*, editado por Paul Walker. Boston: South End Press, 1979, pp. 5-45.

Evans-Pritchard, E. E. *The Nuer: A Description of the Modes of Livelihood and Political Institutes of a Nilotic People*. Oxford: Clarendon Press, 1940. [Hay trad. cast.: *Los nuer*. Barcelona: Editorial Anagrama, 1997.]

Faler, Paul G. *Mechanics and Manufacturers in the Early Industrial Revolution: Lynn, Massachusetts, 1780–1860*. Albany, NY: State University of New York Press, 1981.

Finley, Moses I. *The Ancient Economy.* Berkeley: University of California Press, 1973. [Hay trad. cast.: *La economía de la Antigüedad*. Madrid: Fondo de Cultura Económica de España, 1975.]

Fleming, Peter. *The Mythology of Work: How Capitalism Persists Despite Itself*. Londres: Pluto Press, 2015.

Ford, Martin. *The Rise of the Robots: Technology and the Threat of Mass Unemployment.* Londres: Oneworld, 2015. [Hay trad. cast.: *El auge de los robots: la tecnología y la amenaza de un futuro sin empleo*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, 2016.]

Foucault, Michel. «The Subject and Power». *Critical Inquiry* 8, n.º 4 (1982): 777-95.

—. *The Final Foucault*. Cambridge, MA: MIT Press, 1988.

Frank, Thomas. *Listen Liberal, Or What Ever Happened to the Party of the People?* Nueva York: Henry Holt, 2016.

Frayne, David. *The Refusal of Work: The Theory and Practice of Resistance to Work*. Londres: Zed Books, 2015. [Hay trad. cast.: *El rechazo del trabajo: teoría y práctica de la resistencia al trabajo*. Tres Cantos: Ediciones Akal, 2017.]

Frey, Carl B. y Michael A. Osborne. «The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerisation?». *Technological Forecasting and Social Change* 114 (2017): 254-80.

Fromm, Erich. *The Anatomy of Human Destructiveness*. Nueva York: Henry Holt, 1973. [Hay trad. cast.: *Anatomía de la destructividad humana*. Tres Cantos: Siglo XXI de España Editores, 1987.]

Galbraith, John Kenneth. *American Capitalism: The Concept of Countervailing Power*. Harmondsworth, Reino Unido: Penguin, 1963. [Hay trad. cast.: *Capitalismo americano*. Barcelona: Editorial Ariel, 1972.]

—. *The New Industrial State*. Harmondsworth, Reino Unido: Penguin, 1967. [Hay trad. cast.: *El nuevo estado industrial*. Barcelona: Editorial Ariel, 1984.]

—. *The Affluent Society*. Harmondsworth, Reino Unido: Penguin, 1969. [Hay trad. cast.: *La sociedad opulenta*. Barcelona: Editorial Ariel, 1999.]

—. «On Post-Keynesian Economics». *Journal of Post-Keynesian Economics* 1, n.º 1 (1978): 8-11.

Gini, Al. «Work, Identity and Self: How We Are Formed by the Work We Do». *Journal of Business Ethics* 17 (1998): 707-14.

—. *My Job, My Self: Work and the Creation of the Modern Individual*. Londres: Routledge, 2012.

Gini, Al y Terry Sullivan. «Work: The Process and the Person». *Journal of Business Ethics* 6 (1987): 649-55.

Ginsberg, Benjamin. *The Fall of the Faculty*. Nueva York: Oxford University Press, 2013.

Glenn, Joshua y Mark Kingwell. *The Wage Slave's Glossary*. Windsor, Can.: Biblioasis, 2011.

Gorz, André. *Farewell to the Working Class: An Essay on Post-industrial Socialism*. Londres: Pluto, 1997. [Hay trad. cast.: *Adiós al proletariado*. Barcelona: Ediciones 2001, 1982.]

—. *Critique of Economic Reason*. Londres: Verso, 2010.

Graeber, David. «Manners, Deference, and Private Property». *Comparative Studies in Society and History* 39, n.º 4 (1997): 694-728.

—. *Debt: The First 5,000 Years*. Brooklyn, NY: Melville House, 2011. [Hay trad. cast.: *En deuda: una historia alternativa de la economía.* Barcelona: Editorial Ariel, 2014.]

—. «Of Flying Cars and the Declining Rate of Profit». *Baffler*, no. 19 (Primavera 2012): 66-84.

—. *The Utopia of Rules: Technology, Stupidity, and the Secret Joys of Bureaucracy*. Brooklyn, NY: Melville House, 2015. [Hay trad. cast.: *La utopía de las normas: de la tecnología, la estupidez y los secretos placeres de la burocracia.* Barcelona: Editorial Ariel, 2015.]

Gutman, Herbert G. «Protestantism and the American Labor Movement: The Christian Spirit in the Gilded Age». *American Historical Review* 72, n.º 1 (1966): 74-101.

Hajnal, John. «European Marriage Patterns in Perspective». En *Population in History: Essays in Historical Demography*, editado por D. V. Glass y D. E. C. Eversley, pp. 101-43. Londres: Edward Arnold, 1965.

—. «Two Kinds of Preindustrial Household Formation System». *Population and Development Review* 8, n.º 3 (septiembre de 1982): 449-94.

Hanlon, Gerard. *The Dark Side of Management: A Secret History of Management Theory*. Londres: Routledge, 2016.

Hardt, Michael y Antonio Negri. *Labor of Dionysus: A Critique of the State Form*. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1994. [Hay trad. cast.: *El trabajo de Dionisos*. Tres Cantos: Ediciones Akal, 2015.]

—. *Empire*. Cambridge, MA: Harvard University Press, 2000. [Hay trad. cast.: *Imperio*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica, 2009.]

Hayes, Robert M. «A Simplified Model for the Fine Structure of National Information Economies». En *Proceedings of NIT 1992: The Fifth International Conference on New Information Technology*, pp. 175-94. W. Newton, MA. MicroUse Information, 1992.

Hochschild, Arlie Russell. *The Managed Heart: Commercialization of Human Feeling.* Berkeley: University of California Press, 2012.

Holloway, John. *Crack Capitalism*. Londres: Pluto Press, 2010. [Hay trad. cast.: *Agrietar el capitalismo*. Vilassar de Dalt: Ediciones de Intervención Cultural, 2011.]

Ignatiev, Noel. *How the Irish Became White*. Nueva York: Routledge, 1995.

Kazin, Michael. *The Populist Persuasion: An American History*. Nueva York: Basic Books, 1995.

Keen, Steve. *Debunking Economics: The Naked Emperor Dethroned?* Londres: Zed, 2011.

Klein, G. S. «The Vital Pleasures». En *Psychoanalytic Theory: An Exploration of Essentials*, editado por M. M. Gill y Leo Roseberger, pp. 210-38. Nueva York: International Universities Press, 1967.

Kraus, M. W., S. Côté y D. Keltner. «Social Class, Contextualism, and Empathic Accuracy». *Psychological Science* 21, n.º 11 (2010): 1716-23.

Kussmaul, Anne. *Servants in Husbandry in Early-Modern England.* Cambridge: Cambridge University Press, 1981.

Laslett, Peter. «Characteristics of the Western Family Considered over Time». En *Household and Family in Past Time*, editado por P. Laslett y R. Wall. Cambridge: Cambridge University Press, 1972.

—. *Family Life and Illicit Love in Earlier Generations*. Cambridge: Cambridge University Press, 1977.

—. «Family and Household as Work Group and Kin Group». En *Family Forms in Historic Europe*, editado por R. Wall. Cambridge: Cambridge University Press, 1983.

—. *The World We Have Lost, Further Explored: England Before the Industrial Revolution*. Nueva York: Charles Scribner's Sons, 1984. [Hay trad. cast.: *El mundo que hemos perdido, explorado de nuevo*. Madrid: Alianza Editorial, 1987.]

Lazerow, Jama. *Religion and the Working Class in Antebellum America*. Washington, DC: Smithsonian Institution Press, 1995.

Lazzarato, Maurizio. «Immaterial Labor». En *Radical Thought in Italy*, editado por Paolo Virno y Michael Hardt, pp. 133-47. Minneapolis: University of Minnesota Press, 1996.

Le Goff, Jacques. *Time, Work and Culture in the Middle Ages*. Chicago: University of Chicago Press, 1982. [Hay trad. cast.: *Tiempo, trabajo y cultura en el occidente medieval*. Barcelona: Taurus, 1987.]

Lockwood, Benjamin B., Charles G. Nathanson y E. Glen Weyl, «Taxation and

the Allocation of Talent». *Journal of Political Economy* 125, n.º 5 (octubre de 2017): 1635-82, www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393.

Maier, Corinne. *Bonjour Paresse: De l'art et la nécessité d'en faire le moins possible en entreprise.* París: Editions Michalan, 2004. [Hay trad. cast.: *Buenos días, pereza: estrategias para sobrevivir en el trabajo*. Barcelona: Ediciones Península, 2004.]

Mills, C. Wright. *White Collar: The American Middle Classes*. Nueva York: Galaxy Books, 1951. [Hay trad. cast.: *White-collar. Las clases medias en Norteamérica*. Barcelona: Aguilar, 1973.]

Morse, Nancy y Robert Weiss. «The Function and Meaning of Work and the Job». *American Sociological Review* 20, n.º 2 (1966): 191-98.

Nietzsche, Friedrich. *Dawn of the Day.* Nueva York: Macmillan, 1911. [Hay trad. cast.: *Aurora: pensamientos acerca de los prejuicios morales*. Madrid: Editorial Tecnos, 2017.]

Orr, Yancey y Raymond Orr. «The Death of Socrates: Managerialism, Metrics and Bureaucratization in Universities». *Australian Universities' Review* 58, n.º 2 (2016): 15-25.

Pagels, Elaine. *Adam, Eve and the Serpent.* Nueva York: Vintage Books, 1988. [Hay trad. cast.: *Adán, Eva y la serpiente*. Barcelona: Editorial Crítica, 1990.]

Paulsen, Roland. *Empty Labor: Idleness and Workplace Resistance*. Cambridge: Cambridge University Press, 2014.

Pessen, Edward. *Most Uncommon Jacksonians: The Radical Leaders of the Early Labor Movement*. Albany, NY: SUNY Press, 1967.

Ray, Benjamin C. *Myth, Ritual and Kingship in Buganda*. Londres: Oxford University Press, 1991.

Rediker, Marcus. *The Slave Ship: A Human History*. Londres: Penguin, 2004.

Reich, Robert. *The Work of Nations: Preparing Ourselves for 21st Century Capitalism*. Nueva York: Alfred A. Knopf, 1992. [Hay trad. cast.: *Business class. El trabajo de las naciones*. Madrid: Javier Vergara Editor, S.A., 1993.]

Russell, Bertrand. *In Praise of Idleness*. Londres: Unwin Hyman, 1935. [Hay

trad. cast.: *Elogio de la ociosidad*. Barcelona: Edhasa, 2004.]

Schmidt, Jeff. *Disciplined Minds: A Critical Look at Salaried Professionals and the Soul-Battering System That Shapes Their Lives*. Londres: Rowman & Littlefield, 2001.

Sennett, Richard. *The Fall of Public Man*. Londres: Penguin, 2003. [Hay trad. cast.: *El declive del hombre público*. Barcelona: Editorial Anagrama, 2011.]

—. *Respect: The Formation of Character in an Age of Inequality*. Londres: Penguin, 2004. [Hay trad. cast.: *El respeto: sobre la dignidad del hombre en un mundo de desigualdad*. Barcelona: Editorial Anagrama, 2012.]

—. *The Corrosion of Character: The Personal Consequences of Work in the New Capitalism*. Nueva York: Norton, 2008. [Hay trad. cast.: *La corrosión del carácter: las consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*. Barcelona: Editorial Anagrama, 2013.]

—. *The Craftsman*. Nueva York: Penguin, 2009. [Hay trad. cast.: *El artesano*. Barcelona: Editorial Anagrama, 2009.]

Standing, Guy. *The Precariat: The New Dangerous Class* (Bloomsbury Revelations). Londres: Bloomsbury Academic Press, 2016.

—. *Basic Income: And How We Can Make It Happen*. Londres: Pelican, 2017.

Starkey, David. «Representation Through Intimacy: A Study in the Symbolism of Monarchy and Court Office in Early Modern England». En *Symbols and Sentiments: Cross-Cultural Studies in Symbolism*, editado por Ioan Lewis, pp. 187-224. Londres: Academic Press, 1977.

Stellar, Jennifer, Vida Manzo, Michael Kraus y Dacher Keltner. «Class and Compassion: Socioeconomic Factors Predict Responses to Suffering». *Emotion* 12, n.º 3 (2011): 1-11.

Stone, Lawrence. *The Family, Sex and Marriage in England, 1500–1800*. Londres: Weidenfeld and Nicolson, 1977.

Summers, John. *The Politics of Truth: Selected Writings of C. Wright Mills*. Oxford: Oxford University Press, 2008.

Tawney, R. H. *Religion and the Rise of Capitalism*. Nueva York: Harcourt, Brace & World, 1924.

Terkel, Studs. *Working: People Talk About What They Do All Day and How They Feel About What They Do*. Nueva York: New Press, 1972.

Thomas, Keith. *Religion and the Decline of Magic*. Nueva York: Scribner Press, 1971.

—. «Age and Authority in Early Modern England». *Proceedings of the British Academy* 62 (1976): 1-46.

—. *The Oxford Book of Work*. Oxford: Oxford University Press, 1999.

Thompson, E. P. *The Making of the English Working Class*. Londres: Victor Gollancz, 1963. [Hay trad. cast.: *La formación de la clase obrera en Inglaterra*. Madrid: Capitán Swing Libros, 2012.]

—. «Time, Work-Discipline and Industrial Capitalism». *Past & Present* 38 (1967): 56-97.

Thompson, Paul. *The Nature of Work: An Introduction to Debates on the Labour Process*. Londres: Macmillan, 1983.

Veltman, Andrea. *Meaningful Work*. Oxford: Oxford University Press, 2016.

Wall, Richard. *Family Forms in Historic Europe*. Cambridge: Cambridge University Press, 1983.

Weber, Max. *The Protestant Ethic and the Spirit of Capitalism*. Londres: Unwin Press, 1930. [Hay trad. cast.: *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid: Alianza Editorial, 2015.]

Weeks, Kathi. *The Problem with Work: Feminism, Marxism, Antiwork Politics, and Postwork Imaginaries*. Durham, NC: Duke University Press, 2011.

Western, Mark y Erik Olin Wright. «The Permeability of Class Boundaries to Intergenerational Mobility Among Men in the United States, Canada, Norway, and Sweden». *American Sociological Review* 59, n.º 4 (agosto 1994): 606-29.

White, R. «Motivation Reconsidered: The Concept of Competence». *Psychological Review* 66 (1959): 297-333.

Williams, Eric. *Capitalism and Slavery*. Nueva York: Capricorn Books, 1966. [Hay trad. cast.: *Capitalismo y esclavitud*. Madrid: Traficantes de Sueños, 2011.]

Wood, Ellen Meiksins. *The Origins of Capitalism: A Longer View*. Londres:

Verso, 2002.

Notas

Prefacio: Sobre el fenómeno de los trabajos de mierda

[1] He recibido numerosas protestas por la inclusión de los actuarios en esta lista y ahora pienso que tal vez fui injusto con ellos, pues al menos parte de su trabajo sí es útil y necesario. No obstante, sigo estando convencido de que el resto de los mencionados podrían desaparecer sin consecuencias negativas.

[2] David Graeber, «The Modern Phenomenon of Bullshit Jobs», *Canberra Times*, última modificación realizada el 3 de septiembre de 2013, www.canberratimes.com.au/national/public-service/the-modern-phenomenon-of-bullshit-jobs-20130831-2sy3j.html.

[3] Que yo sepa, tan solo se ha escrito un libro sobre el tema de los trabajos de mierda, *Boulots de Merde!*, de los periodistas parisinos Julien Brygo y Olivier Cyran (2015). Los autores me comentaron que se inspiraron directamente en mi artículo. Es un buen libro, aunque se centra en una serie de cuestiones muy diferentes a las mías.

1. ¿Qué es un trabajo de mierda?

[1] «Bullshit Jobs,» LiquidLegends, última modificación realizada el 1 de octubre de 2014 www.liquidlegends.net/forum/general/460469-bullshit-jobs?page=3.

[2] «Spanish Civil Servant Skips Work for 6 Years to Study Spinoza», *Jewish Telegraphic Agency* (JTA), última modificación realizada el 26 de febrero de 2016, www.jta.org/2016/02/26/news-opinion/world/spanish-civil-servant-skips-work-for-6-years-to-study-spinoza.

[3] Jon Henley, «Long Lunch: Spanish Civil Servant Skips Work for Years Without Anyone Noticing», *The Guardian* (US), última modificación realizada el 26 de febrero de 2016, www.theguardian.com/world/2016/feb/12/long-lunch-spanish-civil-servant-skips-work-for-years-without-anyone-noticing. Es posible que se inspirase en la idea de Spinoza que sostiene que todos los seres se esfuerzan por maximizar su poder, pero que el poder consiste tanto en la capacidad de influir en otros seres como en ser influido por ellos. Desde el punto de vista de Spinoza, tener un trabajo en el que no influyes en nadie y nadie influye en ti es el peor empleo posible.

[4] Está claro que el trabajo de repartidor de correo no es un trabajo de mierda, pero como al parecer el 99 por ciento del correo que optaron por no repartir era propaganda, en realidad podría considerarse como tal. Es poco probable que el porcentaje fuese tan elevado como dicen, pero en cualquier caso es un reflejo de las actitudes de la población. Para ver más sobre estas actitudes cambiantes, véase mi libro *La utopía de las normas* (2015).

* El IRS es un organismo dependiente del gobierno de Estados Unidos que se encarga de recaudar los impuestos a nivel federal. En España equivaldría a la Agencia Tributaria del Ministerio de Hacienda. (*N. del t.*)

[5] http://news.bbc.co.uk/1/hi/world/europe/3410547.stm?a, consultado el 7 de abril de 2017.

[6] «Vier op tien werknemers noemt werk zinloos», http://overhetnieuwewerken.nl/vier-op-tien-werknemers-noemt-werk-zinloos/, consultado el 10 de julio de 2017.

[7] Comentario típico de Rufus: «Me encantaría poder decir que mi trabajo más inútil fue preparar *caffé lattes* para personas muy peculiares y curiosas, pero en retrospectiva me doy cuenta de que desempeñé un papel muy importante para ayudarles a pasar el día».

[8] Debería señalar que lo siguiente se basa ante todo en las representaciones populares de los sicarios, más que en un análisis etnográfico o sociológico de los mismos.

[9] A punto estuve de decir «mentira», pero el filósofo Harry Frankfurt (2005) argumentó que ser un mentiroso no es lo mismo que ser deshonesto. La diferencia podría equipararse a la de asesinato y homicidio: lo primero es un engaño deliberado, y lo segundo es un desprecio imprudente hacia la verdad. No estoy seguro de si esta distinción funciona bien en este contexto, pero no creo que entrar en un debate sobre este tema sea provechoso.

[10] Con el fin de apreciar la conexión feudal en su justa medida, basta con que el lector recuerde el nombre de «Corleone». Este era el apellido de la familia mafiosa protagonista de la novela de Mario Puzo *El Padrino*, llevada al cine por Francis Ford Coppola, pero de hecho es también el nombre de un pueblo de Sicilia famoso por haber visto nacer a muchos mafiosos muy conocidos, y que significa «corazón de león» en italiano. La razón parece estar en que los normandos que conquistaron Inglaterra en el año 1066 ya habían conquistado antes la Sicilia ocupada por los árabes, e importaron muchos elementos de la administración árabe. Los lectores recordarán que en la mayoría de las versiones de Robin Hood, el villano es el sheriff de Nottingham, y que el rey que se encuentra ausente por estar luchando en las cruzadas es «Ricardo Corazón de León». La propia palabra «sheriff» es una anglicanización del término árabe *sharif*, precisamente uno de los puestos de poder inspirados en la administración siciliana. La relación exacta entre Corleone y el rey británico no está muy clara, pero no cabe duda de que la relación existe, por lo que, indirectamente, el nombre del personaje de Marlon Brando en *El Padrino* se basa en Ricardo Corazón de León.

[11] Muchos roban en su tiempo libre. Un complejo de apartamentos en el que viví durante un tiempo sufrió una oleada de robos que siempre se producían los lunes, por lo que al final se determinó que el ladrón era un peluquero, pues en la zona solían librar precisamente ese día.

[12] Muchos ladrones, desde ladrones de arte hasta simples atracadores de tiendas, suelen ofrecer sus servicios como contratistas independientes, es decir, que son autónomos. El caso de los sicarios es algo más ambiguo: se podría decir que el de un miembro subordinado y de larga duración de una organización criminal se consideraría como un «trabajo», pero no me da la impresión de que las personas que ocupan estos puestos lo vean de esta manera (aunque, por supuesto, no lo sé con seguridad).

[13] No estoy diciendo que este trabajo sea «una forma de empleo remunerado que se *siente* tan carente de sentido, innecesaria y perniciosa que ni siquiera el propio trabajador es capaz de justificar su existencia»; lo que digo es que es «una forma de empleo remunerado que *es* tan carente de sentido, innecesaria y perniciosa que ni siquiera el propio trabajador es capaz de justificar su existencia». En otras palabras, no se trata solo de que el empleado crea que tiene un trabajo de mierda, sino de que esta creencia sea correcta.

[14] Veamos como ejemplo mi propia situación. Actualmente estoy empleado como profesor de Antropología en la London School of Economics, y hay mucha gente que considera que la antropología es la definición misma de trabajo de mierda. En 2011, el gobernador de Florida Rick Scott incluso señaló a esta disciplina como una materia que las universidades del estado podrían eliminar sin consecuencias (Scott Jaschik, «Florida GOP Vs. Social Science», *Inside Higher Education*, última modificación realizada el 12 de octubre de 2011, www.insidehighered.com/news/2011/10/12/florida_governor_challenges_idea_of_non_stem_degrees).

[15] Me han dicho que en Countrywide Financial, uno de los principales implicados en los escándalos de las hipotecas *subprime* de 2008, había básicamente dos rangos: los iniciados y los no iniciados; los primeros eran aquellos que estaban al corriente de las estafas. Y en mi propia investigación me encontré con un ejemplo aún más extremo: una mujer me escribió diciéndome que había trabajado casi un año diseñando la publicidad de una revista destinada a los vuelos comerciales que poco a poco se fue dando cuenta de que en realidad no existía. Empezó a sospechar cuando se percató de que nunca había visto un solo ejemplar ni en su oficina ni en los propios aviones a pesar de que volaba con frecuencia. Al final, sus colegas le confesaron el secreto de que toda la operación era un fraude.

[16] Hay excepciones a esto, igual que en todas las normas. Como veremos, en muchas grandes organizaciones, como los bancos, los altos directivos suelen contratar a asesores o auditores internos para que averigüen qué hace la gente en realidad; un analista bancario me dijo que en torno al 80 por ciento de los trabajadores de banca llevan a cabo tareas innecesarias y en su opinión la mayoría de estos ni siquiera lo saben, ya que desconocen su verdadero papel en la organización. Aun así, según dijo, sus supervisores inmediatos tampoco saben mucho más, y sus sugerencias de reforma siempre son rechazadas. Es importante hacer hincapié una vez más en que no es que la gente crea erróneamente que tienen trabajos de mierda, sino que en general suelen estar en lo cierto.

[17] Incluso en este caso cabe imaginar objeciones. ¿Qué pasa con los seguidores de la cienciología? La mayoría de los que ofrecen sesiones de energía electromagnética para descubrir traumas en sus vidas pasadas parecen estar convencidos de que su trabajo tiene un enorme valor social, a pesar de que la gran mayoría de la población piensa que deliran o que son un fraude. Sin embargo, tampoco esto es realmente relevante, ya que nadie sostiene que los «sanadores mediante la fe» sean trabajos de mierda.

[18] Se podría argumentar que a menudo la propaganda ostensiblemente dirigida a engañar a las personas externas en realidad pretende aliviar las conciencias de los propios propagandistas.

[19] Los comentarios fueron improvisados y no escritos. La cita está reconstruida en parte de los pasajes citados en John Adam Byrne, «Influential Economist Says Wall Street Is Full of Crooks», *The New York Post* online, 28 de abril de 2013, http://nypost.com/2013/04/28/influential-economist-says-wall-streets-full-of-crooks; en parte de una transcripción parcial de un artículo de Janet Tavakoli para *Business Insider*, www.businessinsider.com/i-regard-the-wall-street-moral-environment-as-pathological-2013-9?IR=T, consultado el 21 de abril de 2017; y en parte de mis propias notas.

* El autor diferencia aquí los trabajos carentes de sentido, innecesarios o perniciosos (*bullshit jobs*), traducidos como «trabajos de mierda», de los trabajos útiles y necesarios pero ingratos y/o desagradables (*shit jobs*), traducidos como «trabajos basura». (*N. del t.*)

[20] De hecho, durante mi investigación me he encontrado con una sorprendente cantidad de personas (bueno, tres) con educación superior que, frustradas por la inutilidad del trabajo de oficina al que podían acceder, se pasaron al sector de la limpieza solo para poder sentir que hacían un trabajo honesto y útil.

[21] En realidad no debería tener que aclarar esto, pero parece que siempre hay algunos lectores a los que les cuesta entender la lógica básica: decir que los trabajos de mierda tienden a ser útiles y productivos no es lo mismo que decir que los trabajos útiles y productivos tienden a ser una mierda.

[22] *House of the Dead*, 1862, trad. Constance Garnett (Mineola, NY: Dover, 2004), pp. 17-18. Mi amigo Andrej Grubacic me dice que esto realmente se lo hicieron a su abuelo en un campo de reeducación en la Yugoslavia de Tito en los años cincuenta. Es obvio que los carceleros habían leído a los clásicos.

[23] Esta lista no pretende ser exhaustiva. Por ejemplo, no incluye la categoría que a menudo se denomina «trabajo de guardia», la mayor parte de la cual (supervisión innecesaria) es un trabajo de mierda, y buena parte de ella es odiosa o simplemente mala.

[24] En David Graeber, *La utopía de las normas: de la tecnología, la estupidez y los secretos placeres de la burocracia* (Barcelona: Ariel, 2015), me refiero a esto como la «ley de hierro del liberalismo», según la cual «cualquier reforma de mercado, cualquier iniciativa de un gobierno que pretenda reducir la burocracia y promover las fuerzas mercantiles provocará inevitablemente el incremento del volumen total de normas, del papeleo y de burócratas empleados por dicho gobierno».

[25] De hecho, esto es básicamente lo que implica hacer llevar a alguien un uniforme, ya que con frecuencia deben llevarlos los empleados que no trabajan de cara al público (como los de la lavandería de un hotel). Es una forma de decir: «Considérate bajo una disciplina militar».

[26] Curiosamente, la encuesta sí dividía los resultados por preferencias políticas de voto (los que menos tendían a pensar que tenían trabajos de mierda eran los votantes del Partido Conservador, y los que más, los votantes del UKIP) y por región (los habitantes de Escocia tenían el porcentaje menor, con un 27 por ciento, y los del sur de Inglaterra el mayor, con un 42 por ciento). La edad y la «clase social» eran relativamente insignificantes.

[27] *El restaurante del fin del mundo* (Guía del autoestopista galáctico, libro 2) (Barcelona: Anagrama, 2014).

[28] Como se puede imaginar, existe cierto debate sobre este tema entre los seguidores de Douglas Adams, pero el consenso parece ser que aunque algunos trabajos de los años setenta incluían entre sus funciones la limpieza de teléfonos y de otros aparatos electrónicos, nunca existió la profesión de «limpiador de teléfonos». Sin embargo, esto no impidió que Adams colaborase con Graham Chapman, de los Monty Python, para crear un especial de televisión llamado *Los limpiadores de teléfonos de Navarone*, que debía protagonizar Ringo Starr, aunque por desgracia al final nunca se llegó a realizar.

[29] Para ser justo, poco después se descubre que todos los habitantes de Golgafrincham mueren debido a una plaga que irónicamente comienza por un teléfono sucio, pero nadie parece recordar nunca esta parte.

[30] Las peluquerías de las comunidades inmigrantes suelen desempeñar un papel similar tanto para hombres como para mujeres. Incluso he tenido amigos que han hecho las veces de peluqueros internos en una gran casa okupa de Londres a los que les ha sucedido lo mismo: todo recién llegado a la ciudad iba allí a cortarse el pelo y a enterarse de todo lo que tuviera que saber.

* En inglés, la palabra *crap* significa tanto «gilipollez» como «mierda», de ahí la alusión entre paréntesis a los excrementos. (*N. del t.*)

[31] Por no hablar, añadió, del hecho de que el volumen de dinero invertido en mantenerlas bailando en sus cabinas podría bastar para abordar la amenaza del cambio climático. «La industria del sexo deja claro que lo más valioso que pueden ofrecer muchas mujeres son sus cuerpos como producto sexual cuando aún son jóvenes, lo cual significa que esas mujeres ganan más entre los 18 y los 25 años de lo que ganarán en ningún otro momento de sus vidas. Desde luego, a mí me ha pasado»; y eso que la autora es una escritora y académica de éxito, pero aun así nunca ha logrado ganar en un año lo que ganaba en tres meses desnudándose.

[32] Como prueba de esta generalización: si se ilegalizasen los vendedores a distancia o los gerentes de nivel medio innecesarios, es poco probable que surgiera un mercado negro para reemplazarlos, pero es obvio que a lo largo de la historia sí ha tendido a ocurrir esto en el caso del trabajo relacionado con el sexo. Por esta razón se podría decir que el problema es el patriarcado en sí mismo —la concentración de tanta riqueza y poder en manos de los hombres que luego se sienten sexualmente insatisfechos o a los que se les ha enseñado a buscar determinadas formas de gratificación más que otras— y por tanto algo mucho más esencial de la naturaleza de la propia sociedad.

[33] «L'invasion des «métiers à la con», une fatalité économique?», Jean-Laurent Cassely, *Slate*, 26 de agosto de 2103, www.slate.fr/story/76744/metiers-a-la-con. Consultado el 23 de septiembre de 2013.

2. ¿Qué tipos de trabajos de mierda hay?

[1] Esto lo hice creando una cuenta de correo electrónico (doihaveabsjoborwhat@gmail.com) y pidiendo en Twitter que los que quisieran me contasen sus casos. Curiosamente, Gmail no permite incluir la palabra «bullshit» en sus direcciones.

[2] Todos los nombres son inventados, y he evitado mencionar a los empleadores o cualquier información geográfica que pueda revelar identidades: por ejemplo, «una famosa universidad en New Haven, Connecticut», o «una pequeña editorial con sede en el condado de Devon, Inglaterra, propiedad de un consorcio de Berlín». En algunos casos he modificado los detalles, y en otros directamente los he eliminado.

[3] Todas las citas están extraídas de esta base de datos, a menos que se indique lo contrario. He intentado mantenerlas tal y como las he recibido, salvo por un ligero trabajo de corrección: cambio de abreviaturas por palabras completas, ajuste de puntuación, pequeños cambios gramaticales o estilísticos, etcétera.

[4] Un vídeo de la BBC que me hicieron llegar divide los «trabajos sin sentido» en tres tipos: «Sin trabajo en el trabajo», «Supervisores de supervisión que supervisan a los supervisores» y «Valor social negativo». Véase «Do You Have a Pointless Job?», BBC online, última modificación realizada el 20 de abril de 2017, http://www.bbc.com/capital/story/20170420-do-you-have-a-pointless-job.

[5] En 1603, un tal William Perkins escribió: «Es necesario que los llamados sirvientes tengan otras tareas además de estar disponibles por si se los llama, a menos que sirvan a hombres de elevado rango. [...] De otro modo, estos sirvientes en espera tienden a pasarse la mayor parte de su tiempo comiendo y bebiendo, durmiendo o jugando después de las comidas, y se convierten en los miembros menos provechosos de la Iglesia y de la Commonwealth, pues cuando mueren sus amos o son despedidos por algún mal comportamiento, no son aptos para hacer tarea alguna, y por tanto se dan a la mendicidad o al robo» (en Thomas, 1999: p. 418). Sobre la historia del término «camarero» véase el capítulo 6. También debería destacar que no estoy diciendo que los verdaderos siervos feudales tuviesen trabajos de mierda en el sentido moderno, ya que pocas veces sentían la necesidad de ocultar lo que eran, y si tergiversaban sus labores, era para fingir que hacían menos, y no más.

[6] También hacían recados ocasionales. Uno se puede hacer una buena idea de lo habituales que eran esta clase de personajes por la cantidad de palabras que existen para definirlos: no solo lacayos, sino también criados, sirvientes, asistentes, recaderos, subalternos, subordinados, domésticos, ayudas de cámara y siervos, por mencionar solo algunos. Todos estos no deben confundirse con los pelotas, aduladores, compinches, secuaces, adláteres, títeres, sumisos y similares, que son más bien parásitos independientes. Vale la pena señalar que en las cortes europeas eran en realidad los cortesanos los que no desempeñaban una función útil; los asistentes uniformados realizaban toda clase de tareas cuando no tenían que hacer tiempo durante las ceremonias, pero tenían que fingir que no era así.

[7] Reconozco que es extremadamente inusual que la tasa de expropiación sea tan elevada, pero, como digo, esto no es más que un experimento mental para mostrar las dinámicas que tienden a surgir en estas situaciones.

[8] Se podría incluso decir que esta es una de las manifestaciones históricas de lo que llamamos «honor».

[9] El número de sirvientes domésticos en los países del Atlántico Norte ha caído en picado desde la primera guerra mundial, pero ello se debe en gran medida a que sus filas han sido sustituidas, en primer lugar, por los llamados «trabajadores de servicios» (el «camarero», por ejemplo, era un tipo de sirviente doméstico), y en segundo lugar, por una creciente legión de asistentes administrativos y otros tipos de subordinados del sector empresarial. Por ofrecer un ejemplo de la filtración del antiguo estilo feudal del trabajo innecesario hacia el presente, consideremos este testimonio: «Un amigo mío está trabajando en el rodaje de una película ambientada en una vieja mansión de Hertfordshire, haciendo recados, asegurándose de que los técnicos no dañen el hermoso edificio, y al final de cada día debe pasarse dos horas "observando las velas". Los señores de la casa han dicho al equipo de rodaje que cada vez que se apaguen las velas del gran salón alguien debe vigilar durante al menos DOS horas que no se vuelvan a encender espontáneamente y puedan provocar un incendio. A mi amigo no le permiten rociar las velas con agua ni hacer ningún tipo de "trampa"». Cuando le pregunté por qué no se podía usar agua, contestó: «No dieron explicación alguna».

[10] Solo por dejarlo perfectamente claro: hay muchos recepcionistas que sí realizan una función necesaria; me refiero únicamente a los que no lo hacen.

[11] Hoy en día continúa ocurriendo lo mismo, por cierto. Por ejemplo, conozco personalmente a una mujer que ha trabajado como asistente personal de un oficial de la OTAN, y a pesar de no tener la más mínima experiencia militar, ha tenido que redactar muchos planes estratégicos de operaciones en zonas de guerra (y no tengo razón alguna para pensar que sus planes no eran tan buenos como los que los que pudiera idear un general de la OTAN, o incluso mejores).

[12] Esto es cierto como mínimo en el caso del armamento de alta tecnología. Se podría argumentar que la mayoría de los países también tienen ejércitos para reprimir cualquier agitación civil, pero es raro que esta clase de agitación requiera el uso de cazas, submarinos o misiles MX. Históricamente, México ha aplicado siempre la política de no despilfarrar el dinero en unos juguetes tan caros basándose en que, por su ubicación geográfica, los únicos países con los que es probable que se inicien hostilidades serían Estados Unidos o Guatemala; si entrasen en guerra con Estados Unidos, la perderían por mucho armamento que tuviesen, y si entrasen en guerra con Guatemala, la ganarían aún sin cazas ni submarinos. Por tanto, México mantiene únicamente el armamento imprescindible para sofocar disidencias internas.

[13] Estas conversaciones desafían mis ideas, ya que en los años ochenta los académicos, como yo, abandonamos la idea de que la demanda de los consumidores era producto de la manipulación publicitaria, y nos autoconvencimos de que los consumidores estaban simplemente formando identidades a base de retazos utilizando bienes de consumo de formas distintas a como en teoría debían usarse (como si todos los estadounidenses se hubieran convertido en Snoop Dogg o RuPaul). Es cierto que siempre tuve mis sospechas, pero está claro que muchos de los que trabajan en la industria de la publicidad están convencidos de que se han convertido en lo que todo el mundo pensaba que eran en los años sesenta y setenta.

[14] Un rudimentario código informático creado en la década de 1960.

[15] Tengo cierta experiencia personal sobre este tema: los profesores de la London School of Economics debemos cumplimentar complejos formularios de distribución del tiempo con un desglose por horas de las actividades profesionales semanales. Los formularios ofrecen innumerables distinciones muy sutiles entre diferentes tipos de actividades administrativas, pero ninguna categoría explícita sobre «leer y escribir libros». Cuando en una ocasión protesté por ello me dijeron que podía incluir estas actividades en «Investigaciones financiadas por la LSE», es decir, que desde la perspectiva de la institución lo más importante es: 1) que no obtenga financiación externa para leer y escribir libros, y 2) que por tanto me quede claro que me están pagando por realizarlas cuando debería estar haciendo mi verdadero trabajo.

[16] Un testimonio bastante típico procedente de la industria de IT: «He visto a menudo proyectos diseñados para ocultar responsabilidades. Por ejemplo, para evaluar un sistema de IT: el objetivo no es modificar la decisión, que ya está tomada, sino poder afirmar que se ha escuchado a todo el mundo y que se han tenido en cuenta todas las posibles objeciones. Como el proyecto no es más que una simulación, todo el trabajo que se le dedique es inútil, y cuando la gente se percata de ello dejan de tomárselo en serio». Esta clase de falsa búsqueda de consenso es muy habitual en instituciones como las universidades o las ONG, pero también en las empresas más jerarquizadas

[17] Por dar un punto de comparación sobre el tamaño de esta industria, en 2014 Citigroup anunció que para el año siguiente tendría 30.000 empleados trabajando en su departamento legal, es decir, en torno al 13 por ciento de su plantilla. Sital S. Patel, «Citi Will Have Almost 30,000 Employees in Compliance by Year-end», *The Tell* (blog), MarketWatch, 14 de julio de 2014, http://blogs.marketwatch.com/thetell/2014/07/14/citi-will-have-almost-30000-employees-in-compliance-by-year-end.

[18] Por supuesto, nunca se llegó a considerar siquiera la posibilidad de ofrecerle un permiso especial para que alguien hiciera el papeleo por ella; no, por alguna razón, eso hubiera sido imposible.

[19] Otro buen ejemplo de un sector marca-casillas público y privado es el de la construcción. Consideremos el siguiente testimonio:

> SOPHIE: Trabajo en el lucrativo sector de las «consultorías» sobre permisos de planificación. En los años sesenta, las únicas personas que solían entregar información para obtener permisos de planificación eran los propios arquitectos, pero ahora estas solicitudes suelen ir acompañadas de una larga lista de informes de consultores (como yo, por ejemplo):
> Valoración de impacto medioambiental.
> Valoración de impacto visual y paisajístico.
> Informe de transporte.
> Valoración de viento y microclima.
> Análisis de horas de luz solar/luz diurna.
> Valoración de entorno patrimonial.
> Valoración arqueológica.
> Informe de gestión de mantenimiento del paisaje.
> Valoración de impacto sobre los árboles.
> Valoración de riesgo de inundaciones...
> ... ¡y aún hay más!
> Cada documento suele tener entre 50 y 100 páginas, y lo más curioso es que muchos de los edificios resultantes son horribles cajas de zapatos muy similares a los que se construían en los sesenta, por lo que no parece que tanto papel sirva para algo.

[20] O al menos labor aparente.

[21] Un consultor corporativo me dijo: «Espero impaciente que llegue el día en el que alguien de mi sector se anime dar un paso al frente y emular a Alan Sokal, es decir, que ofrezca a algún cliente un informe de consultoría lleno hasta los topes de vagas palabras y expresiones de moda pero sin ningún tipo de información estructurada y útil, aunque sospecho que en realidad esto ya ha sucedido muchas veces sin que el propio consultor sea consciente de ello».

[22] En retrospectiva esto tiene sentido porque los investigadores clínicos ya suelen tener estas revistas y publicaciones en sus propios archivos, o al menos tienen acceso a sus versiones digitales por lo que no necesitan solicitar préstamos entre bibliotecas.

[23] Es interesante comparar las revistas corporativas con las que suelen publicar los sindicatos laborales, que posiblemente sean una forma de literatura más antigua. Sin duda tienen algunos artículos de relleno, pero también informan sobre problemas reales y serios. Mi padre fue miembro de Amalgamated Lithographers Local 1, un sindicato de editores de Nueva York, y recuerdo que de niño estaba muy orgulloso de que la revista que publicaba mi padre, *Lithopinion*, era de lejos la más bonita que había visto nunca, debido al deseo de mostrar a sus lectores las técnicas gráficas más novedosas; por otra parte, también contenía análisis políticos muy profundos e incisivos.

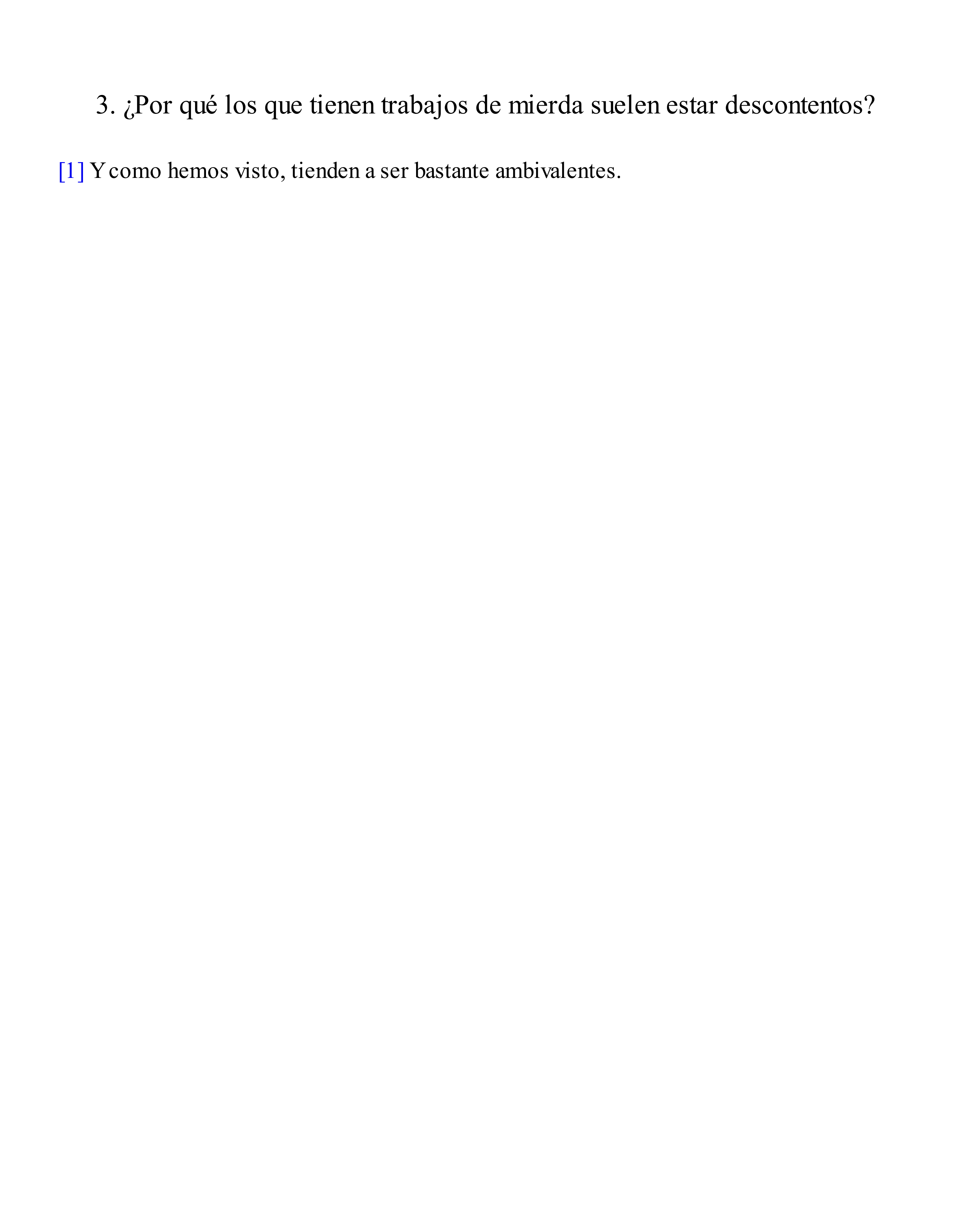
[24] Por ejemplo, una reciente encuesta concluyó que el 80 por ciento de los empleados sienten que sus supervisores son inútiles y que podrían hacer su trabajo perfectamente sin ellos. La encuesta no especifica cuántos de estos supervisores están de acuerdo con ello, pero es de suponer que el porcentaje es bastante menor («Managers Can be Worse than Useless, Survey Finds», *Central Valley Business Times*, 5 de diciembre de 2017, http://www.centralvalleybusinesstimes.com/stories/001/?ID=33748, consultado el 18 de diciembre de 2017.

[25] Como veremos, esto también se cumple en Estados Unidos y en muchos otros sitios.

[26] En este caso, Chloe parece estar respondiendo al título de una versión de mi artículo original publicada en www.evonomics.com con el título «Por qué el capitalismo crea trabajos inútiles», un título que no me gusta demasiado ya que no está en mi naturaleza atribuir voluntad a las abstracciones.

[27] Debe darse esto por supuesto a menos que exista alguna razón para creer que las ocupaciones inútiles requieren un trabajo de apoyo distinto del de los útiles.

[28] Obviamente, esta es una cifra aproximada ya que por un lado un elevado porcentaje de limpiadores, electricistas, constructores, etc., trabajan para individuos privados y no para empresas, y por otro se incluye el 13 por ciento de los que dicen no estar seguros de si tienen o no un trabajo de mierda. Ese 50 por ciento (o 50,3 por ciento, para ser exactos) se basa en el supuesto de que estos dos factores se eliminan mutuamente.



3. ¿Por qué los que tienen trabajos de mierda suelen estar descontentos?

[1] Y como hemos visto, tienden a ser bastante ambivalentes.

[2] Después de escribir esto, le presenté mi análisis a Eric, que lo confirmó y añadió algunos detalles: «Sin duda podía imaginarme que los jóvenes de clase media y alta que tenían trabajos como el mío lo veían como una forma de avanzar en sus carreras, sobre todo al ver cómo socializaban (por ejemplo, iban a ver el rugby algún fin de semana en la casa suburbana de alguien o asistían a cócteles en vinotecas horteras, solo por hacer contactos), y para algunos no era más que algo provisional para ir rellenando el currículum hasta que algún familiar les encontrase una oportunidad mejor. Es interesante que mencione el tema de la clase trabajadora y asistencial, ya que lo primero que dijo mi padre cuando confesé que había dimitido fue que era un idiota por renunciar a un salario tan bueno, pero lo segundo fue: "Bueno, de todas formas, ¿a quién narices beneficiaba ese trabajo?"».

Por otro lado, Eric terminaba diciendo que ahora tiene dos títulos universitarios, una beca de investigación y una exitosa carrera, y que en su opinión gran parte de ello se debe al conocimiento de la teoría social obtenido durante su estancia en la casa okupa.

[3] En cierto modo, Rufus confirmó esto cuando le pregunté los motivos de su padre, pues me dijo que él tampoco podía soportar la empresa, que él mismo tenía un trabajo de mierda y que solo quería que su hijo tuviese algo que poner en su currículum. La cuestión es por qué, como vicepresidente, no podía haber mentido al respecto.

[4] Es interesante señalar que el Estado de bienestar británico, como la mayoría de los creados tras las segunda guerra mundial, se desarrolló inicialmente contra el principio de que los pobres necesitan ser incentivados para trabajar, y no empezó a cambiar hasta los años setenta.

[5] Desde la década de 1970, las encuestas han revelado persistentemente que entre el 74 y el 80 por ciento de los trabajadores sostienen que continuarían trabajando aunque ganasen la lotería o heredasen una fortuna. El primer estudio importante fue el de Morse y Weiss (1966), pero desde entonces se ha repetido en numerosas ocasiones.

[6] Una fuente clásica de esto: Robert D. Atkinson. «Prison Labor: It's More than Breaking Rocks». *Policy Report* (2002). Washington, DC, Progressive Policy Institute. ¡Aunque al citar esto no estoy respaldando de ninguna manera su conclusión de que la mano de obra reclusa debería estar más disponible para la industria!

[7] Y, también de manera crucial, podían fácilmente no haberlo hecho. Por ello, Groos definía esta felicidad como la sensación de la libertad.

[8] Así, por ejemplo, otro psicoanalista llamado G. A. Klein escribe: «[C]uando el bebé empieza a agarrar cosas, a mantenerse sentado o a intentar andar, comienza un proceso que acaba mostrándole que el origen y el centro neurálgico de estos logros están en él mismo. Por tanto, cuando el niño siente que el cambio se origina en su interior empieza a tener la sensación de ser una unidad autónoma psicológica y no solo física» (1976:275).

Francis Broucek, «The Sense of Self», *Bulletin of the Menninger Clinic* 41 (1977): 86, piensa que esto no profundiza lo suficiente: «La sensación de eficacia es el corazón mismo de la primitiva consciencia de uno mismo, y no una simple propiedad de un yo ya definido. Esta rudimentaria sensación de eficacia es lo que la literatura sobre psicoanálisis define como omnipotencia infantil: una sensación de poder cuyos límites aún se desconocen. [...] El sentido primario del propio yo surge del placer asociado a la exitosa correspondencia entre intención y efecto». Por tanto, existe una felicidad fundamental en el conocimiento de la propia existencia que está vinculada a la libertad de causar efectos en el mundo y en las personas que nos rodean, sean cuales sean estos efectos, al menos al principio.

[9] Francis Broucek, «Efficacy in Infancy: A Review of Some Experimental Studies and Their Possible Implications to Clinical Theory», *International Journal of Psycho-Analysis* 60 (1 de enero de 1979): 314. «La separación total del fuero interno respecto al entorno en respuesta a estos traumas puede predecir futuros comportamientos esquizofrénicos, depresivos, narcisistas o fóbicos, en función de la frecuencia, la gravedad y la duración de la experiencia de influencia fracasada o esperanzas no cumplidas, la edad a la que se produjeron los traumas y hasta qué punto se había formado una sensación del yo basada en las experiencias del yo antes de esos traumas».

[10] Por supuesto, lo que ofrezco aquí es una visión extremadamente simplificada de la filosofía de Schiller.

[11] En términos legales, la mayoría de las sociedades propietarias de esclavos han tendido a justificar su existencia mediante la ficción legal de que los esclavos son prisioneros de guerra, y de hecho, a lo largo de la historia de la humanidad muchos esclavos fueron capturados como resultado de las operaciones militares. Los primeros grupos de trabajadores encadenados se emplearon en las plantaciones de la Antigua Roma, y estaban formados por esclavos que habían sido encerrados en la *ergastulum*, es decir, la prisión para esclavos, por desobediencia o por intento de fuga.

[12] Sin duda existen trabajos sobre los moralistas en China, la India y el mundo clásico, y sobre sus ideas acerca de la ociosidad y del trabajo —por ejemplo la distinción romana entre *otium* y *negotium*—, pero en este caso me refiero más bien a cuestiones prácticas, como cuándo y dónde se empezó a considerar que trabajar en algo inútil era preferible a no trabajar.

[13] Hablando de los tejedores de los siglos XVI y XVII, E. P. Thompson nos informa: «Allí donde los trabajadores tuviesen el control de su propia vida laboral, la pauta de trabajo solía constar de episodios alternos de intenso trabajo y de inactividad. [Esta pauta continúa presente en la actualidad entre muchos profesionales autónomos —artistas, escritores, pequeños granjeros y puede que incluso entre los estudiantes—, lo cual nos hace preguntarnos si no será este el ritmo de trabajo "natural" de los humanos]. Según la tradición, los lunes y los martes los telares funcionaban pausadamente, mientras que los jueves y los viernes el ritmo era mucho más frenético» (1967:73).

[14] Cuando estaba en el instituto había una especie de juego macho entre los estudiantes masculinos que se consideraban a sí mismos muy guais, que consistía en alardear sobre cuántas horas se habían pasado empollando sin dormir: treinta y seis, cuarenta y ocho, o incluso sesenta horas. Se lo consideraba macho porque implicaba que tales estudiantes no habían estudiado nada antes por haber estado pensando en cosas más importantes. Yo me di cuenta enseguida de que si uno se empeñaba en convertirse en un zombi, las horas extras de estudio no servían para nada en absoluto. Tengo la impresión de que esta es una de las razones por las que ahora soy profesor.

[15] El ejemplo paradigmático vuelve a ser la caza frente a la recolección. El cuidado de los niños es probablemente la excepción más llamativa: suele ser cosa de las mujeres, pero es algo que siempre genera historias.

[16] En este caso paso por alto las funciones de administración de las propiedades, pero no está claro si en aquel tiempo esto se las consideraba un trabajo; sospecho que no era así.

[17] Históricamente hablando, la institución del trabajo asalariado es una neófita sofisticada. La idea misma del trabajo asalariado incluye dos pasos conceptuales difíciles de dar. En primer lugar se requiere la abstracción del esfuerzo de alguien respecto de su persona y de su trabajo. Cuando se compra un objeto de un artesano, se adquiere el objeto en sí mismo, no el esfuerzo del artesano, que ha producido este objeto en su tiempo y sus propias condiciones de trabajo. Sin embargo, cuando lo que se compra es una abstracción, un esfuerzo de trabajo, que el comprador utiliza en el tiempo y las condiciones que él, el comprador, y no el «propietario» de ese esfuerzo, determina (y por el que suele pagar después de su consumo). En segundo lugar, el sistema de trabajo asalariado requiere la creación de un método de medición del trabajo comprado a efectos de su remuneración, a menudo mediante la introducción de una segunda abstracción: el horario laboral. M. I. Finley, *The Ancient Economy* (Berkeley: University of California Press, 1973), 65-66: «A nivel social más que intelectual, no deberíamos subestimar la magnitud de estos dos pasos conceptuales; incluso los juristas romanos tenían dificultades para asimilarlos».

[18] Los primeros cristianos se hubieran sentido profundamente ofendidos, ya que desde su punto de vista el tiempo solo pertenecía a Dios.

[19] Aunque, de hecho, Homero consideraba que los *thes*, los trabajadores agrícolas ocasionales que ofrecían sus servicios de esta forma, eran realmente peores que los esclavos, ya que estos al menos eran miembros de hogares respetables (*La Odisea* 11.489-491).

[20] La única excepción destacable de esta norma es que los ciudadanos libres de las democracias a menudo estaban dispuestos a llevar a cabo labores públicas para el gobierno, pero solo porque los gobiernos eran vistos como un colectivo del que cada ciudadano era miembro, por lo que se consideraba que tal cosa era básicamente como trabajar para uno mismo.

[21] Véase David Graeber, «Turning Modes of Production Inside Out: Or, Why Capitalism Is a Transformation of Slavery (versión corta)», *Critique of Anthropology* 26, n.o 1 (marzo de 2006): 61-81.

[22] E. E. Evans-Pritchard, *The Nuer: A Description of the Modes of Livelihood and Political Institutes of a Nilotic People* (Oxford: Clarendon Press, 1940), 103. Maurice Bloch, en *Anthropology and the Cognitive Challenge* (Cambridge: Cambridge University Press, 2012), 80-94, sostiene que Evans-Pritchard exagera la situación, y sin duda Bloch estaría en lo cierto si Evans-Pritchard realmente fuese tan radical como se lo considera a veces, pero yo no creo que lo sea. En cualquier caso, los contraargumentos tienen que ver más con la evolución histórica que con la actividad cotidiana.

[23] E. P. Thompson, «Time, Work Discipline and Industrial Capitalism», *Past & Present* 38 (1967): 56-97.

[24] Para unos artículos clásicos que profundizan en las ideas de E. P. Thompson sobre la Alta Edad Media, véase Jacques LeGoff, *Time, Work and Culture in the Middle Ages* (Chicago: University of Chicago Press, 1982).

[25] Los que diseñaron los sistemas modernos de educación universal fueron muy explícitos sobre todo esto: el propio Thompson cita a varios de ellos. Recuerdo haber leído que en una ocasión alguien hizo una encuesta en Estados Unidos sobre qué esperaban los empleadores cuando especificaban en una oferta de empleo que los aspirantes debían tener el título de educación secundaria: ¿un nivel mínimo de alfabetización o de capacidad aritmética? La gran mayoría de los encuestados dijo que no era eso, pues en su opinión la educación secundaria del país no garantizaba tales cosas; no, lo que buscaban era que la persona contratada fuese capaz de ser puntual y adaptarse a un horario. Curiosamente, cuanto más avanzado es el nivel de educación, más autónomos suelen ser los estudiantes, y por tanto más parecen resurgir las antiguas pautas episódicas de trabajo.

[26] El marxista de las Indias Occidentales Eric Williams (1966) fue el primero en destacar la influencia de las plantaciones a la hora de dar forma a las técnicas de control de trabajadores empleadas posteriormente en las fábricas; y Marcus Rediker, *The Slave Ship: A Human History* (Londres: Penguin, 2004), añadió los barcos, en especial los navíos mercantes que participaron en el comercio de esclavos, como el otro gran ámbito experimental de disciplina laboral racionalizada durante el periodo del capital mercantil. Los barcos de la Marina también tuvieron su relevancia porque con frecuencia también empleaban mano de obra no libre ya que muchos de los marineros eran «enrolados» contra su voluntad. Todos ellos incluían contextos en los que, en ausencia de costumbres arraigadas sobre lo que se podía o no se podía exigir a un empleado —sobre todo en aquellos sectores que habían surgido de manera directa de las relaciones feudales—, el trabajo estrechamente supervisado podía reorganizarse en torno a los nuevos ideales de eficiencia horaria.

[27] Una razón por la que todo esto no resulta obvio es que se nos ha condicionado a que lo primero que nos viene a la mente cuando pensamos en «trabajo de sueldo por horas» es el fabril, y a que cuando pensamos en este último nos imaginamos una cadena de producción en la que el ritmo de trabajo está fijado por las máquinas. En realidad, solo un pequeño porcentaje de los trabajos por horas han sido trabajos fabriles a lo largo de la historia, y un porcentaje aún más pequeño han sido trabajos de cadena de producción. En el capítulo 6 daré más detalles sobre los efectos de esta idea equivocada.

[28] ¿No se lo creen? Se pueden contratar en www.smashpartyentertainment.com/living-statues-art.

[29] Me quedé algo sorprendido al saber que alguien nacido en torno a 1900 o 1910 ya hubiera internalizado esta actitud, y le pregunté a Wendy si su abuela había sido alguna vez supervisora o había tenido subalternos a cargo. Al principio dijo que creía que no, pero después descubrió que su abuela había sido durante un tiempo gerente de una cadena de tiendas de comestibles.

4. ¿Cómo es tener un trabajo de mierda?

[1] Como señalé en el capítulo anterior, es cierto que toda la estructura de horarios de clases en realidad se diseñó solo como una forma de enseñar a los alumnos disciplina temporal para su futuro trabajo en las fábricas; es por ello por lo que existe el sistema, aunque en la actualidad pueda considerarse redundante.

[2] Traducción del texto original en francés: *Je suis conseiller technique en insolvabilité dans un ministère qui serait l'équivalent de l'Inland Revenue. Environ 5 percent de ma tâche est de donner des conseil techniques. Le reste de la journée j'explique* à *mes collègues des procédures incompréhensibles, je les aide à trouver des directives qui ne servent à rien, I cheer up the troops, je réattribue des dossiers que «le système» a mal dirigé.*

Curieusement j'aime aller au travail. J'ai l'impression que je suis payé 60.000$/an pour faire l'équivalent d'un Sudoku ou mots croisés.

[3] Obviamente, estos entornos no son siempre tan tranquilos y desenfadados para las personas que tienen que interactuar con estos funcionarios.

[4] Por supuesto, esta cifra del 4 por ciento solo sería exacta si ninguno de los trabajadores encuestados sintiese que su trabajo es a la vez útil y poco gratificante, lo cual es bastante improbable.

[5] Aunque es muy poco habitual que los supervisores digan directamente a sus subalternos que se supone que deben fingir que están trabajando, en ocasiones sí ocurre. Un vendedor de coches escribió: «Según mis superiores, si me están pagando un salario, tengo que estar haciendo "algo" en todo momento, o al menos "fingir" que estoy siendo productivo aunque lo que se haga no tenga valor real. ¿Qué sentido tiene eso?». Una honestidad excesiva sobre estos temas parece ser un enorme tabú en casi todas partes. Recuerdo que cuando estaba en la escuela de posgrado tuve la oportunidad de colaborar en una investigación con un profesor marxista especializado, entre otras cosas, en la política de la resistencia en el entorno laboral. Pensé que si podía ser honesto con alguien, sin duda sería con él, por lo que cuando me explicó cómo funcionaba la planilla horaria le pregunté: «Entonces, ¿hasta qué punto puedo mentir? ¿Cuántas horas es aceptable inventarse?». Me miró como si acabase de decir que venía de otra galaxia, por lo que me apresuré a cambiar de tema y asumí que la respuesta era «no demasiadas».

* Tipo de trabajo en auge en muchas partes del mundo, en el que un profesional es contratado simplemente para estar disponible cuando se le necesite. Se trata de trabajos puntuales realizados por lo general desde casa. (*N. del t.*)



[6] Muchos lugares de trabajo son muy conscientes de los peligros de los supervisores amables y toman medidas para apartarlos. Aquellos que trabajan como dependientes de cadenas de comida rápida, que, por supuesto, según mis términos tienen trabajos basura y no trabajos de mierda, me suelen decir que cada franquicia tiene su propio circuito cerrado de televisión para asegurarse de que los empleados que no tienen nada real que hacer no se quedan sentados mano sobre mano; si desde la central se observa que alguno de ellos lo hace, el supervisor responsable es contactado y amonestado.

[7] Roy Baumeister, Sara Wotman y Arlene Stillwell, «Unrequited Love: On Heartbreak, Anger, Guilt, Scriptlessness, and Humiliation», *Journal of Personality and Social Psychology* 64, no. 3 (marzo de 1993): 377-394. Una amiga mía que tuvo una larga relación con un hombre que al final resultó estar casado percibió la misma dificultad: a diferencia del caso de la esposa traicionada, los modelos culturales dicen muy poco sobre cómo se supone que debe sentirse «la otra mujer». Está considerando escribir un libro para intentar llenar un poco ese vacío; espero que al final se anime y lo haga.

[8] Nouri, el programador informático, ofrecía una idea interesante sobre el tema pues sugería que la hostilidad y los odios mutuos en un entorno plagado de trabajos de mierda pueden servir de acicate para que los empleados actúen. Según me contó en su testimonio, cuando trabajaba en una empresa de publicidad condenada al fracaso, algo que lo deprimía y literalmente lo enfermaba, «me aburría tanto que un par de programadores se chivaron al gerente (perdón: "gestor de equipos") sobre mi baja productividad, por lo que de manera bastante hostil me dio un mes para demostrar mi valía y de paso me recordó que aún no había presentado varios justificantes médicos. Pues bien, en dos semanas superé la productividad de todo el resto del equipo junto, y el arquitecto jefe de la empresa consideró que mi código era "perfecto". El gestor de equipos pasó a ser todo sonrisas y me dijo que no me preocupase por los justificantes.

»Le dije que si deseaba mantener mi elevado rendimiento continuase insultándome y amenazando con despedirme, pues veía aquello como una especie de diversión algo retorcida, pero, como un idiota, se negó a hacerlo.

»Moraleja: el odio es un gran motivador, al menos allí donde no existe pasión y diversión, y es muy posible que ello explique gran parte de la agresividad presente en muchos entornos de trabajo; las peleas con los compañeros al menos te dan razones para tirar para adelante».

[9] Erich Fromm, *The Anatomy of Human Destructiveness* (Nueva York: Holt, Rinehart and Winston, 1973). El principal ejemplo de Fromm de un sádico no sexual es Joseph Stalin, y el de un necrófilo no sexual es Adolf Hitler.

[10] Lynn Chancer, *Sadomasochism in Everyday Life: The Dynamics of Power and Powerlessness* (New Brunswick, NJ: Rutgers University Press, 1992).

[11] Las novelas románticas, por ejemplo, tienden a incluir hombres atractivos que parecen ser crueles e insensibles pero que en realidad son buenos y compasivos. Se podría decir que, desde el punto de vista de una mujer sumisa, las prácticas BDSM describen la posibilidad de esta transformación como parte de la estructura del acontecimiento y en última instancia bajo el control de ella.

[12] El artículo 23 de la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, por ejemplo, establece que «Todo el mundo tiene derecho a trabajar, a elegir libremente su trabajo, a tener unas condiciones laborales justas y favorables y a disponer de una protección contra el desempleo». También garantiza el mismo salario por el mismo trabajo, una remuneración adecuada para mantener una familia y el derecho a formar sindicatos laborales. Sin embargo, no dice nada sobre la utilidad del trabajo en sí.

[13] La oficina también «tenía un elevado nivel de acoso laboral y una políticas muy, muy extrañas», las habituales dinámicas sadomasoquistas que pueden esperarse en entornos muy jerarquizados, y como es habitual exacerbadas por el conocimiento culpable de que en realidad no hay nada en juego.

[14] En este caso hay un final feliz, al menos temporal: Rachel me cuenta de que poco después pudo encontrar un trabajo en un programa docente de enseñanza de matemáticas para niños pobres; es todo aquello que no era su trabajo en el sector de los seguros y el sueldo es lo bastante elevado como para que en breve pueda permitirse ir a la escuela de posgrado.

[15] Patrick Butler, «Thousands Have Died After Being Found Fit for Work, DWP Figures Show», *The Guardian* (US), última modificación realizada el 27 de agosto de 2015, www.theguardian.com/society/2015/aug/27/thousands-died-after-fit-for-work-assessment-dwp-figures.

[16] Mark: «Personalmente solía desear a menudo no ser consciente de que tenía un trabajo de mierda, igual que, en las películas de *Matrix*, Neo deseaba a veces no haber escogido la pastilla roja. Me desesperaba (y lo sigue haciendo) trabajar en el sector público para ayudar a las personas, pero en realidad nunca les ayudaba, y además me sentía culpable porque mi salario procedía de los impuestos de los contribuyentes».

* Alusión a la novela fantástica *La vida secreta de Walter Mitty*, de James Thurber. (*N. del t.*)

[17] Y añade: «El libro *Al diablo con la cultura*, de Herbert Read, describe muy bien esta situación». He leído el libro, y no está mal.

[18] Es importante destacar que, en los entornos profesionales, la capacidad de fingir que se trabaja es en realidad mucho más importante que la capacidad de trabajar realmente. En su excelente libro *Disciplined Minds* (2001), el matemático Jeff Schmidt documenta en profundidad cómo la obsesión burguesa con dar prioridad a la forma sobre el contenido ha creado el caos en el ámbito profesional. ¿Por qué si no, pregunta, los impostores como el protagonista de la película *Atrápame si puedes* pueden fingir con éxito que son cirujanos o pilotos de avión sin que nadie note que no están cualificados para ello? La respuesta es que es casi imposible que despidan a un profesional de este nivel —incluso pilotos o cirujanos — por simple incompetencia, pero resulta muy fácil que lo hagan por desafiar las normas aceptadas de comportamiento externo, es decir, por no interpretar su papel. Los impostores no tienen la más mínima competencia, pero interpretan su papel a la perfección, y por ello es mucho más difícil que los despidan a ellos que, por ejemplo, a un experto cirujano que desafía abiertamente los códigos implícitos de comportamiento externo y no interpreta bien su papel.

[19] Algunos estudios psicológicos han demostrado que participar en protestas y en acciones callejeras tiende al menos a tener beneficios generales para la salud, pues reduce el nivel de estrés y la probabilidad de padecer enfermedades cardiovasculares y otras dolencias: John Drury, «Social Identity as a Source of Strength in Mass Emergencies and Other Crowd Events», *International Journal of Mental Health* 32, n.o 4 (1 de diciembre de 2003): 77-93; y también M. Klar y T. Kasser, «Some Benefits of Being an Activist», *Political Psychology* 30, n.o 5 (2009): 755-777. Este estudio, sin embargo, se centra en las acciones en las calles; sería interesante comprobar si también es aplicable a formas de protesta menos físicas.

[20] Por supuesto, muchos dimiten horrorizados y asqueados, pero no sabemos cuántos exactamente. Rachel me comentaba que, excepto en las metrópolis caras como Londres, muchos jóvenes se sentían menos dispuestos a soportarlo que sus padres sencillamente porque el coste del alojamiento y la vida en general es tan desorbitado que hoy en día un trabajo de nivel básico, aunque sea en una gran empresa, ya no garantiza estabilidad y seguridad.

5. ¿Por qué proliferan los trabajos de mierda?

[1] Louis D. Johnston, «History Lessons: Understanding the Declines in Manufacturing», *MinnPost*, última modificación realizada el 22 de febrero de 2012, www.minnpost.com/macro-micro-minnesota/2012/02/history-lessons-understanding-decline-manufacturing.

[2] Sería imposible intentar enumerarlas todas, pero el libro de Reich era *El trabajo de las naciones* (1993), y la postura clásica sobre el trabajo inmaterial es la de Maurizio Lazzarato (1996), aunque se hizo famosa mediante las contribuciones de Hardt y Negr en *Empire* (1994, 2000), que predijeron la revolución de los genios informáticos.

[3] Existen numerosos estudios sobre el tema. Por dar un solo ejemplo, véase Western y Olin Wright, 1994.

[4] Un amigo mío era adicto a la heroína y se apuntó a un programa de desintoxicación con metadona. Harto de esperar a que los médicos le dijeran que ya estaba «preparado» para empezar a reducir sus dosis, comenzó a tirar cada día una parte cada vez mayor de la droga hasta que unos meses después anunció triunfante que estaba limpio. Su médico se puso furioso y le dijo que solo los profesionales están capacitados para decidir cuándo se reducen las dosis, pero al final resultó que el programa recibía financiación en función del número de pacientes atendidos, por lo que no existían incentivos reales para que ningún paciente se desenganchase.

Nunca se debe subestimar el poder de las instituciones a la hora de preservar su propia existencia. Una posible explicación de que el conflicto entre israelíes y palestinos lleve treinta años «en proceso de paz» —si es que aún se lo puede llamar así— es que en ambos bandos hay poderosas estructuras institucionales que perderían toda su *raison d'être* si el conflicto efectivamente llegase a su fin, pero además existe un enorme «sistema de paz» compuesto de diversas ONG y burócratas de la ONU cuyas carreras han pasado a depender totalmente de mantener la ficción de que de hecho hay un «proceso de paz».

[5] El UKIP no cuenta.

[6] Con el fin de refutar toda posible acusación de esencialismo, debo aclarar que propongo estos tres niveles como formas de análisis, no para sugerir la existencia de niveles autónomos de realidad social que puedan existir por derecho propio.

[7] En los debates sobre Marx con mis alumnos, a veces les pregunto: «¿Cuál era la tasa de desempleo en la Antigua Grecia? ¿Y en la China medieval?». La respuesta, por supuesto, es cero. El hecho de tener un elevado porcentaje de población que desea trabajar pero no puede hacerlo parece ser algo específico de lo que a Marx le gustaba llamar «el modo capitalista de producción», pero al igual que la deuda pública, parece ser una característica estructural del sistema que de todos modos debe tratarse como si fuera un problema que es preciso resolver.

[8] Por ofrecer un ejemplo aleatorio, la famosa Marcha sobre Washington de 1963, en la que Martin Luther King pronunció su famoso discurso «Tengo un sueño» en realidad tenía el nombre oficial de «Marcha sobre Washington por el trabajo y la libertad: la exigencia no solo de medidas antidiscriminatorias sino también de una economía de pleno empleo, de programas laborales y del aumento del salario mínimo». Touré F. Reed, «Why Liberals Separate Race from Class», *Jacobin*, 22 de agosto de 2015, www.jacobinmag.com/2015/08/bernie-sanders-black-lives-matter-civil-rights-movement/), consultado el 10 de junio de 2017.

[9] David Sirota, «Mr. Obama Goes to Washington», *Nation*, 26 de junio de 2006.

[10] Por supuesto, algunos dirán que Obama no estaba siendo sincero y restó importancia al poder político del sector de la atención sanitaria privada, al igual que los políticos justificaron los rescates a los bancos afirmando que lo hacían por los millones de pequeños empleados bancarios que de otro modo hubieran sido despedidos, una preocupación que nunca han mostrado cuando los que se enfrentan al desempleo son los trabajadores de los sectores textil o de transportes. No obstante, el mero hecho de ofrecer tal argumento ya es bastante revelador.

[11] Para todos aquellos que me acusan de ser un conspiranoico por sugerir que el gobierno desempeña un papel consciente a la hora de crear y mantener los trabajos de mierda, no tengo nada más que añadir. A menos que uno piense que Obama estaba mintiendo sobre sus verdaderos motivos (en cuyo caso, ¿quién es el conspiranoico?), debemos dar por sentado que los que nos gobiernan son conscientes de que las «soluciones de mercado» crean ineficiencias, y en especial trabajos innecesarios, y que en ciertos contextos las ven con buenos ojos precisamente por esa razón.

[12] Podría mencionar que lo mismo ocurre con muchos marxistas ortodoxos, que sostienen que como según la definición de Marx todo trabajo incluido en el modo capitalista de producción debe o bien producir una plusvalía o bien ayudar a la reproducción del sistema de creación de valor, la apariencia de que un trabajo es inútil tiene que ser una ilusión basada en la falsa teoría popular del valor social por parte del trabajador. Esto es una profesión de fe casi idéntica a la insistencia libertaria en que el mercado nunca puede ser responsable de los problemas sociales. Se podría discutir si Marx tenía realmente esta opinión, pero incluso esto es un debate teológico. En última instancia depende de si uno acepta o no la premisa de que el capitalismo es un sistema totalizador, es decir, si en un sistema capitalista el valor social viene determinado en exclusiva por los mercados. En el siguiente capítulo analizaré esto con más detalle.

[13] Esto es una medida preventiva. Reconozco que, históricamente, el hecho de que un autor aborde por anticipado objeciones obvias casi nunca consigue evitar que tales objeciones se planteen de todos modos en el futuro; en general, muchos fingen que estas objeciones no han sido ya anticipadas e ignoran todo contraargumento ya realizado. No obstante, decidí que valía la pena intentarlo.

[14] www.economist.com/blogs/freeexchange/2013/08/labourlabor-markets-0, consultado el 1 de abril de 2017.

[15] Por ejemplo, contenía flagrantes errores de lógica básica: el autor intentaba refutar mi argumento de que el hecho de ofrecer a los trabajadores seguridad y tiempo de ocio suele provocar agitación social haciendo hincapié en la agitación de los que no tienen seguridad y tiempo de ocio. Incluso aquellos que no han estudiado lógica formal, y por tanto nunca han oído hablar de la falacia de la afirmación del consecuente, pero tienen un mínimo de sentido común, suelen ser conscientes de que «sí A, entonces B» no es lo mismo que «si B, entonces A». En las acertadas palabras de Lewis Carroll: «Es como si dijéramos que "Veo lo que como" es lo mismo que "Como lo que veo"».

[16] El artículo no tenía firma.

[17] Si les preguntas «¿Estás diciendo de verdad que el mercado siempre tiene razón?», a menudo responden «Sí, estoy diciendo que el mercado siempre tiene razón».

[18] En cambio, siempre se da por supuesto que quienes deben aportar pruebas de su postura son los que cuestionan estas afirmaciones.

[19] Aprovecho para señalar de pasada —lo cual será importante más adelante— que aunque el número de administradores ha aumentado, la verdadera explosión se ha producido entre el personal administrativo. Debo dejar claro que esta cifra no se refiere a los camareros o los limpiadores que durante este periodo eran casi todos subcontratados, sino exclusivamente a los subalternos administrativos.

[20] La mayor parte de los cambios que sí han afectado directamente a la enseñanza, como las aulas online, son gestionados por los propios profesores (de los que cada vez hay menos).

[21] Algunas frases ofrecidas por el Generador de Mierda Financiera Aleatoria, al que accedí el 4 de julio de 2017, www.makebullshit.com/financial-bullshit-generator.php

[22] Por supuesto, existen otras empresas que son básicamente fraudulentas por naturaleza o, en algunos casos, se dedican a ofrecer los medios a otras para que estas cometan fraudes. Un cierto número de los testimonios recibidos fueron de redactores de trabajos universitarios. Siempre ha habido estudiantes o graduados inteligentes que están dispuestos a ganar unos cuantos dólares haciendo los trabajos de sus compañeros más perezosos, pero durante las últimas décadas en Estados Unidos esto se ha convertido en toda una industria, coordinada a nivel nacional y con miles de redactores de trabajos a tiempo completo. Uno de ellos me sugirió que este nuevo sector no era más que el predecible resultado de la convergencia del credencialismo estadounidense —el hecho de que en este país ya es imprescindible tener algún título universitario para poder optar siquiera a todos los trabajos deseables— y de su lógica empresarial.

BARRY: Cuando empecé en este trabajo, me imaginaba que estaría siempre aprendiendo información nueva y fascinante sobre un amplio espectro de materias, pero aunque he tenido la oportunidad de escribir algún que otro trabajo interesante sobre la teoría *queer* o sobre los deportes sangrientos de la Antigua Roma, he descubierto que la mayoría son sobre negocios y marketing.

Si se piensa un poco, en realidad tiene sentido. La educación superior se suele justificar en base a que es una *inversión para el futuro*. El peso abrumador de un préstamo para estudios vale la pena porque permitirá algún día ganar un salario de seis cifras. Me cuesta creer que haya mucha gente que estudie Administración de Empresas porque es lo que realmente le gusta, y estoy bastante seguro de que no hacen más que pasar por el aro porque lo ven como un camino hacia un trabajo bien pagado. En cuanto a mis clientes, creo que lo que ocurre es que están dispuestos a incrementar un poco su inversión a cambio de una menor carga de trabajo y la garantía de tener buenas notas, ya que lo que yo les cobro por hacerles un trabajo de fin de curso es solo una pequeña fracción de lo que suelen costar las tasas universitarias.

Para mí también tiene sentido. Si un profesor dice en clase de economía que es normal e incluso admirable intentar obtener el mayor beneficio posible a cambio de la menor inversión posible, y luego el mismo profesor exige un trabajo para aprobar la asignatura, en realidad no existe razón alguna para no contratar a alguien que haga el trabajo por uno si es lo más eficiente que se puede hacer.

[23] Que conste que desconozco cuál era de los cuatro.

[24] Otra razón que se suele citar para la multiplicación de los niveles innecesarios de personal ejecutivo o administrativo es la protección contra la amenaza de demandas y pleitos. Veamos el testimonio de Aaron, un empleado de banca: «Hoy en día es habitual ver puestos tipo “jefe de personal” en las grandes instituciones financieras. [...] Son sencillamente un parachoques intelectual entre los altos directivos y los litigios procedentes de los organismos normativos o los empleados disgustados. La cuestión es que este parachoques nunca funciona porque los demandantes siempre mencionan a los altos directivos para maximizar la probabilidad de que se llegue a un acuerdo que evite la vergüenza. Entonces, ¿qué es lo que hacen los jefes de personal? Pues organizar reuniones con los altos directivos y sus equipos de liderazgo para llevar a cabo grandes cantidades de encuestas de gestión inútiles que permitan averiguar por qué la moral es tan baja (algo que se podría averiguar de manera sencilla pidiendo directamente su opinión a los empleados). A menudo también organizan jornadas de donaciones a caridad y redactan artículos de relleno en periódicos o revistas». Según Aaron, ahora es menos probable que el personal de recursos humanos cumpla estas funciones ya que también ellos temen las responsabilidades legales. Está claro que la situación varía de un banco a otro.

[25] Hay que admitir que probablemente es relevante el hecho de que el departamento de economía de mi universidad estaba dominado totalmente por marxistas; la frase se remonta al menos hasta Perry Anderson (1974).

[26] Gran parte de este argumento y varios de los ejemplos proceden del primer capítulo de Graeber, *La utopía de las normas*, 3-44.

[27] Por supuesto, esta no es la forma en la que se representan las cosas y, como es natural, en toda rama de la industria que se defina como «creativa», ya sea desarrollo de software o diseño gráfico, la producción suele externalizarse a pequeños grupos (las famosas empresas emergentes de Silicon Valley) o individuos (contratistas independientes) que trabajan de manera autónoma, pero la mayoría de estas personas no suelen recibir remuneración alguna. Para un buen análisis crítico reciente, véase Hanlon, 2016.

[28] Las definiciones de feudalismo son variadas, desde un sistema económico basado en la recaudación de tributos hasta el sistema dominante en el norte de Europa durante la Alta Edad Media, en el que se concedían tierras a cambio de apoyo militar en relaciones de vasallaje supuestamente voluntarias, un sistema que fuera de Europa se documenta sobre todo en Japón. Desde este punto de vista, la mayoría del resto de los imperios y reinos asiáticos operaban con lo que Weber llamaba sistemas de «prebendas patrimoniales», en los que los señores o los oficiales importantes recaudaban los ingresos de un determinado territorio pero no lo ocupaban o lo administraban directamente, un enfoque que luego los reyes europeos intentaron imponer cuando tenían el poder necesario para ello. Todo esto podría analizarse en profundidad, pero lo único que pretendo aquí es dejar claro que en estos sistemas en los que había algunas personas que eran ante todo productores y otras cuyo trabajo básico era trasladar los productos, estas últimas casi siempre se acababan organizando en cadenas de mando muy elaboradas. El reino de Ganda del siglo XIX en África Oriental puede parecer un ejemplo particularmente revelador en este sentido: todas las actividades agropecuarias y la mayor parte del trabajo productivo era llevado a cabo por las mujeres; en consecuencia, la mayoría de los hombres acabó formando parte de una elaborada jerarquía de oficiales desde los pueblos hasta la corte, o bien siendo sirvientes o lacayos de estos oficiales. Cuando se acumulaban demasiados hombres ociosos, los gobernantes iniciaban guerras, o simplemente agrupaban a miles de ellos y los ejecutaban. (Para la mejor síntesis reciente sobre el feudalismo desde el punto de vista marxista, véase Wood, 2002; y sobre los Ganda, véase Ray, 1991).

[29] Citado con fuente anónima en Alex Preston, «The War Against Humanities in Britain's Universities», *The Guardian*, sección de educación, 1, 29 de marzo de 2015.

[30] Cabría decir que, al poner un orinal en una galería y declararlo una obra de arte, Marcel Duchamp abrió la puerta a la entrada del gerencialismo en el mundo de las artes. En todo caso, al final él mismo se quedó horrorizado por lo que entraba por esa puerta, y se pasó las últimas décadas de su vida jugando al ajedrez, que, en su opinión, era una de las pocas cosas que podía hacer que era imposible de mercantilizar.

[31] Muchos me comentan que una razón de la absoluta mediocridad o incluso incoherencia de tantos guiones cinematográficos contemporáneos es que cada uno de estos supernumerarios suele insistir en modificar al menos una línea o dos solo por poder decir que han tenido alguna influencia en el producto final. La primera vez que oí esto fue después de ver la horrible adaptación de 2008 de *Ultimátum a la Tierra*. Todo el argumento parecía estar diseñado para llegar hasta un momento de revelación, en el que el extraterrestre por fin comprende la verdadera naturaleza de la humanidad (que no es malvada, simplemente se le da muy mal manejar la aflicción),. Pero cuando llegó el momento, el extraterrestre no dijo esto. Le pregunté a un amigo que trabaja en el sector cómo pudo haber pasado tal cosa, y me aseguró que la línea que yo estaba esperando casi con certeza estaba en el guion original, pero que algún ejecutivo inútil intervino para modificarla. «Mira, es que siempre hay docenas de estos tíos flotando alrededor de cada producción, y todos tienen la sensación de que deben participar y cambiar al menos una línea; de otro modo, ¿qué excusa tienen para estar allí?»

[32] Joseph Campbell fue un historiador especializado en religiones cuyo libro *El héroe de las mil caras* sostenía que todos los mitos heroicos tienen el mismo argumento básico, e influyó en gran medida en George Lucas cuando escribió los guiones de la trilogía original de *La guerra de las galaxias*. Aunque ahora la mayoría de los académicos de los mitos épicos y heroicos consideran que la idea de Campbell sobre la existencia de una narrativa heroica arquetípica y universal es, en el mejor de los casos, una mera curiosidad, es probable que el análisis que ofrece en el libro aún sea aplicable a las películas contemporáneas de Hollywood, ya que casi todos los guionistas y productores están familiarizados con el libro y lo utilizan a menudo para diseñar los argumentos.

[33] Holly Else, «Billions Lost in Bids to Secure EU Research Funding», Times Higher Education Supplement, 6 de octubre de 2016, www.timeshighereducation.com/news/billions-lost-in-bids-to-secure-european-union-research-funding#survey-answer, consultado el 23 de junio de 2017.

[34] «Of Flying Cars and the Declining Rate of Profit», *Baffler*, n.o 19 (primavera de 2012): 66-84, con una versión ampliada en Graeber, *La utopía de las normas*, 105-148.

[35] Estos nombres fueron de hecho producidos mediante el generador aleatorio de nombres de trabajos de mierda en la página *Bullshit Job*, www.bullshitjob.com/title.

[36] El argumento de este párrafo es una versión muy abreviada del de la introducción de Graeber, *La utopía de las normas*, 33-44.

6. ¿Por qué no protestamos como sociedad ante el crecimiento de los empleos inútiles?

[1] Por ejemplo, cuando la deuda griega alcanzó su punto más elevado, la opinión pública de Alemania sostenía de forma casi unánime que esta deuda no debería ser perdonada porque los trabajadores griegos eran unos vagos que no querían trabajar, pero las estadísticas demostraron después que en realidad tenían jornadas más largas que los alemanes, aunque se replicó que esto era cierto solo sobre el papel y que en realidad los griegos se dedicaban a holgazanear en sus trabajos. En ningún momento se sugirió que los trabajadores alemanes trabajaban demasiado creando un problema de sobreproducción que solo podía resolverse prestando dinero a otros países para que pudieran importar los productos alemanes, y mucho menos que el estilo de vida griego y su capacidad para disfrutar de la vida fuese algo admirable o un modelo a seguir. Por ofrecer otro ejemplo, cuando en la década de 1990 el Partido Socialista francés defendió una jornada semanal de 35 horas, recuerdo cuánto me sorprendió no poder encontrar ningún medio de comunicación estadounidense que se dignase a considerar que este hecho pudiera ser algo bueno en sí mismo, sino que invariablemente se presentaba como una mera táctica para reducir el desempleo; en otras palabras, hacer que las personas con empleo trabajasen menos solo podía considerarse un bien social en tanto que permitía que más personas empezasen a trabajar.

[2] Técnicamente, la medida es «utilidad marginal», esto es, el grado en el que el consumidor encuentra útil una unidad adicional del producto de esta forma; por tanto, si alguien ya tiene tres pastillas de jabón en su casa, o incluso tres casas, ¿cuánta utilidad adicional añade una cuarta? Para el mejor análisis de la utilidad marginal como teoría de las preferencias del consumidor, véase Steve Keen, *Debunking Economics*, 44–47.

[3] Y debería señalar, en aras de la claridad, que la mayoría de los que abrazan la teoría del valor-trabajo no apoyan este argumento; como señaló en más de una ocasión el propio Marx, un acérrimo defensor de la teoría del valor-trabajo, a veces el valor procede de la naturaleza.

[4] Por supuesto, esta es exactamente la misma postura de los libertarios defensores del libre mercado más radicales.

[5] Dado que la reproducción es técnicamente «la producción de producción», también contaría el mantenimiento de la infraestructura física y de otros elementos explotados por el capitalismo.

[6] De forma similar, en el ámbito de los valores, cuando se pueden realizar comparaciones se da por supuesto que son en cierto modo incidentales, y no un reflejo del verdadero valor del objeto. Nadie podría insistir en que un tiburón de Damien Hirst vale, por ejemplo, 200.000 retiros de meditación Vipassana, o un retiro Vipassana, o cien helados de dulce de leche; simplemente, sucede de esta forma.

[7] Los funcionarios públicos en particular daban más importancia al término «ayuda» que al término «valor», aunque esta preferencia no se limitaba a los funcionarios públicos, ni mucho menos.

[8] Véase Graeber, 2013: 84-87.

[9] Doy por supuesto que no existe ningún género musical, artístico, etc., que produzca más malestar general que felicidad general, aunque puedo equivocarme.

[10] Unos amigos belgas me dijeron que los efectos netos fueren extremadamente beneficiosos ya que casi todos los grandes partidos respaldaron el consenso europeo general sobre la necesidad de austeridad, pero la falta de gobierno en ese momento crítico significó que las reformas previstas no fueron aplicadas, y la economía belga terminó creciendo de manera bastante más rápida que la de sus vecinos. Y hay que señalar que Bélgica tiene siete gobiernos regionales distintos que no se vieron afectados por la falta de gobierno central.

[11] Caitlin Huston, «Uber IPO Prospects May Be Helped by Resignation of CEO Travis Kalanick», *MarketWatch*, última modificación realizada el 22 de junio de 2017, www.marketwatch.com/story/uber-ipo-prospects-may-be-helped-by-resignation-of-ceo-travis-kalanick-2017-06-21.

[12] Rutger Bregman, *Utopia for Realists: The Case for Universal Basic Income, Open Borders, and a 15-Hour Workweek* (New York: Little, Brown, 2017). [Hay trad. cast.: *Utopía para realistas: a favor de la renta básica universal, la semana laboral de 15 horas y un mundo sin fronteras* (Barcelona: Salamandra, 2017).]

Hasta las huelgas de policías pocas veces tienen los efectos previstos. En diciembre de 2015, la policía de Nueva York detuvo todo trabajo policial que no fuera «urgente»; no se apreció efecto alguno sobre la tasa de criminalidad, pero los ingresos de la ciudad se desplomaron por la falta de multas por infracciones de tráfico y similares. La total desaparición del cuerpo de policía de una gran ciudad, ya sea por una huelga total o, como en un caso documentado durante la segunda guerra mundial en Ámsterdam, por arrestos masivos por parte de los ocupantes alemanes, tiende a provocar un aumento de los crímenes contra la propiedad, como el robo doméstico, pero no suele afectar a los crímenes violentos. En las áreas rurales con cierta costumbre de autogobierno, como en la región de Madagascar en la que viví entre 1989 y 1991, la eliminación de la policía por las medidas de austeridad del FMI casi no tuvo impacto, y cuando visité la zona de nuevo veinte años después, casi todos los habitantes estaban convencidos de que la tasa de crímenes violentos se había incrementado notablemente desde que se reinstauró la policía.

[13] Benjamin B. Lockwood, Charles G. Nathanson y E. Glen Weyl, «Taxation and the Allocation of Talent», *Journal of Political Economy* 125, no. 5 (octubre de 2017): 1635-1682, www.journals.uchicago.edu/doi/full/10.1086/693393. Sin embargo, la referencia a Marketers está tomada de una versión anterior (2012) del mismo artículo y con el mismo título, publicada en la página https://eighty-thousand-hours-wp-production.s3.amazonaws.com/2014/12/TaxationAndTheAllocationOfTalent_preview.pdf, 16.

[14] Eilis Lawlor, Helen Kersley y Susan Steed, *A Bit Rich: Calculating the Value to Society of Different Professions* (Londres: New Economics Foundation, 2009), http://b.3cdn.net/nefoundation/8c16eabdbadf83ca79_ojm6b0fzh.pdf. He normalizado y promediado algunos de los salarios, que en el informe original utilizaba a veces sueldos por horas y a veces salarios anuales, pero en este último caso normalmente por rangos.

[15] Véase, por ejemplo, Gordon B. Lindsay, Ray M. Merrill y Riley J. Hedin, «The Contribution of Public Health and Improved Social Conditions to Increased Life Expectancy: An Analysis of Public Awareness», *Journal of Community Medicine & Health Education* 4 (2014): 311-317, que contrasta la percepción científica sobre estos asuntos con la percepción popular, que da por sentado que las mejoras se deben casi en su totalidad a los médicos: https://www.omicsonline.org/open-access/the-contribution-of-public-health-and-improved-social-conditions-to-increased-life-expectancy-an-analysis-of-public-awareness-2161-0711-4-311.php?aid=35861

[16] Otra excepción serían los deportistas o los artistas muy famosos y extraordinariamente bien pagados, tanto que a menudo se los considera avatares de los trabajos de mierda, aunque yo no estoy de acuerdo: si estas personas consiguen emocionar y hacer feliz a tanta gente, ¿por qué no van a estar bien pagados por ello? Obviamente, se podría plantear la cuestión de si de verdad influyen más en esa emoción y esa felicidad que el equipo deportivo o artístico que los rodea y apoya, que suelen ganar mucho menos.

[17] Por otra parte, si tuviera algo que ver con los peligros del trabajo, los trabajadores mejor pagados en Estados Unidos serían los leñadores o los pescadores, y en el Reino Unido los granjeros.

[18] Un economista y bloguero (y en mi opinión bastante obtuso) llamado Alex Tabarrok escribió una respuesta a mi artículo sobre trabajos de mierda que sostenía que mi punto de vista sobre la relación inversa entre salario y beneficio social era «un gran ejemplo de razonamiento económico erróneo», ya que, según él, estaba hablando de la paradoja del agua y los diamantes (que se remonta a la Edad Media y que utilizó Adam Smith para proponer la distinción entre valor de uso y valor de cambio), que ya había sido «resuelta» un siglo antes con la introducción del concepto de utilidad marginal. En realidad, creo que ya había sido «resuelta» en los tiempos de Galileo, pero lo más extraño es que yo no había hablado en absoluto de razonamientos económicos, ya que no proponía explicación alguna sobre esta relación inversa y me limitaba a señalar su existencia (http://marginalrevolution.com/marginalrevolution/2013/10/bs-jobs-and-bs-economics.html). ¿Cómo se puede considerar que señalar la existencia de un hecho es un razonamiento erróneo? El ejemplo de la oferta relativa de profesionales de enfermería está extraído de la respuesta de Peter Frase al comentario de Tabarrok (www.jacobinmag.com/2013/10/the-ethic-of-marginal-value); sobre el exceso de abogados, véase L. M. Sixel, «A Glut of Lawyers Dims Job Prospects for Many», *Houston Chronicle* online, última modificación realizada el 25 de marzo de 2016, http://www.houstonchronicle.com/business/article/A-glut-of-lawyers-dims-job-prospects-for-many-7099998.php.

Cabe decir que la argucia de Tabarrok —tomar una simple observación empírica, fingir que es un razonamiento económico y después «refutarlo»— parece ser bastante común entre los malos blogueros económicos; una vez vi que una simple observación mía de que los comerciantes se apiadan a veces de los clientes pobres y les ofrecen descuentos, era transformada por un bloguero en un intento de «refutación» de la teoría económica, que el bloguero en cuestión procedía a rebatir a su vez... ¡Como si los economistas realmente creyeran que ningún comerciante pudiera hacer algo por compasión!

[19] Encontré por primera vez esta idea en G. A. Cohen, «Back to Socialist Basics», *New Left Review*, n,o 207 (1994): 2-16, una crítica del manifiesto del Partido Laborista. Se pueden encontrar diversas versiones en otros trabajos, entre los que cabe destacar «Incentives, Inequality, and Community: The Tanner Lectures on Human Values» (conferencia, Universidad de Stanford, Stanford, CA, 21 y 23 de mayo de 1991, https://tannerlectures.utah.edu/_documents/a-to-z/c/cohen92.pdf).

[20] En los años noventa, cuando aún solía discutir con libertarios, descubrí que casi siempre justifican la desigualdad en términos de trabajo. Si, por ejemplo, yo observaba que una porción desproporcionadamente grande de la riqueza social tiende a ir hacia los niveles más altos de la sociedad, una respuesta típica solía ser del tipo: «Bueno, en mi opinión eso demuestra que algunas personas trabajan más o de manera más inteligente que otras». Esta clase de formulación siempre me llamaba la atención porque me parecía algo tramposa. Por supuesto, nadie puede afirmar que un alto directivo gana mil veces más que un conductor de autobús porque su trabajo es mil veces más duro, y por ello se introduce la acotación «de manera más inteligente», lo cual sugiere que lo hace «de forma más productiva», pero de hecho es más bien «de forma que te paguen mucho más». Lo único que impide que esta afirmación sea un círculo vicioso sin el más mínimo sentido (son inteligentes porque son ricos, y son ricos porque son inteligentes) es el hecho de que sugiere que (la mayoría de) los muy ricos tienen un trabajo.

[21] Esta es la razón por la que los libros que publican son cada vez más cortos, más simples y peor argumentados.

[22] Geoff Shullenberger, «The Rise of the Voluntariat», *Jacobin* online, última modificación realizada el 25 de mayo de 2014, www.jacobinmag.com/2014/05/the-rise-of-the-voluntariat.

[23] Bertrand Russell lo explica acertadamente en su *Elogio de la ociosidad*: «¿Qué es el trabajo? El trabajo tiene dos formas: la primera consiste en alterar la posición de una materia en la superficie de la tierra (o cerca de ella) en relación con otra materia; la segunda consiste en pedir a otras personas que lo hagan. La primera forma es desagradable y está mal pagada, mientras que la segunda es agradable y está muy bien pagada» (1935: 13).

[24] Génesis 3.16. En *La condición humana* (1958: 107n53), Hannah Arendt sostiene que la Biblia no sugiere realmente que el trabajo en sí mismo sea un castigo por desobediencia, ya que Dios solo hace que el trabajo sea más duro; otros se limitan a leer el Génesis a través de Hesíodo. Puede que esto sea cierto, pero en realidad no afecta a mi argumento, en especial si se tiene en cuenta que el pensamiento y los escritos cristianos sobre el tema llevan siglos dando por sentado que ese es el significado del pasaje bíblico. Por ejemplo, Margaret Cavendish afirmó en 1664 que «tampoco el tenis puede ser un pasatiempo, porque [...] lo que hace sudar no puede ser una forma de recreación; está establecido que esa es la maldición del hombre: vivirás mediante el sudor de tu frente» (en Thomas, 1999: 9). Para el mejor análisis de los debates cristianos sobre Adán y Eva, que sostiene que san Agustín es el verdadero responsable de la idea de que todos los humanos están manchados, y por tanto malditos, por el pecado original, véase Pagels (1988).

[25] Gran parte de la siguiente sección es un resumen de un artículo mío, «Manners, Deference, and Private Property» (1997), que a su vez es una versión abreviada de mi tesis doctoral *The Generalization of Avoidance: Manners and Possessive Individualism in Early Modern Europe* (Chicago, 1987). Algunos de los trabajos clásicos sobre los patrones tradicionales de matrimonios y servicios de ciclo de vida en el norte de Europa incluyen Hajnal (1965, 1982), Laslett (1972, 1977, 1983, 1984), Stone (1977), Kassmaul (1981) y Wall (1983); para una encuesta más reciente sobre el estado de la literatura, véase Cooper (2005). La principal diferencia entre los patrones del matrimonio en el norte de Europa y el Mediterráneo desde la Edad Media hasta los inicios de la Edad Moderna es que en esta última, aunque los hombres aún se casaban tarde, las mujeres empezaron a hacerlo mucho antes, y el servicio de ciclo de vida quedó limitado a ciertos grupos sociales y profesionales, sin una norma definida.

[26] Por supuesto, hoy en día la palabra «camarero» se utiliza casi exclusivamente para los profesionales que atienden a los clientes en los restaurantes, todo un pilar de la «economía de servicios», pero hasta la era victoriana el término aún se utilizaba ante todo para sirvientes domésticos, aquellos cuyo rango estaba un nivel por debajo del mayordomo. La palabra «montaplatos», por ejemplo, originalmente se refería a los sirvientes que llevaban los platos a la mesa de su amo y que después contaban a sus compañeros lo que oían decir a los comensales; hoy en día, los montaplatos mecánicos realizan la misma función, aunque lógicamente no pueden hablar.

[27] Esto es inexacto, ya que la mayoría de los aprendices empezaban siendo ya adolescentes.

[28] Yo mismo lo cité en mi artículo sobre los modales (1997: 716-717). La traducción procede de: Charlotte A. Sneyd, *A relation, or rather A true account, of the island of England; with sundry particulars of the customs of these people, and of the royal revenues under King Henry the Seventh, about the year 1500, by an Italian,* Camden Society, volumen xxxvi, 1847, 14-15.

[29] Susan Brigden, «Youth and the English Reformation», *Past & Present* 95 (1982): 37-38.

[30] En la Inglaterra renacentista, por ejemplo, un representante habitual del rey era un sirviente noble llamado «gentilhombre del excusado» porque se encargaba de vaciar y limpiar el retrete del rey (Starkey, 1997).

[31] Mi padre, por ejemplo, trabajó casi toda su vida como grabador y litógrafo. Recuerdo que una vez que le estaba explicando el sistema de los gremios medievales, me dijo: «Sí, yo también fui aprendiz al principio, y me retiré como "oficial impresor"». Cuando le pregunté si había maestros impresores, replicó: «No, los maestros ya no existen, a menos que consideres a tu jefe como tal».

[32] Phillip Stubbes, *Anatomie of Abuses*, 1562. Esta clase de objeción, por supuesto, alcanzó su cénit con Malthus, que sostenía que las clases trabajadoras tendían de esta forma a llevar a todos hacia la pobreza, y es conocido por defender el fomento de las condiciones insalubres para eliminarlas. Cazenove, a quien cito más adelante, fue discípulo de Malthus.

[33] K. Thomas, 1976: 221.

[34] En mi opinión, las ideas de Max Weber (1905) sobre la relación del calvinismo con los orígenes del capitalismo deben entenderse en este sentido. Por entonces muchos consideraban evidente que existía algún tipo de conexión entre el protestantismo, la ética del trabajo autodisciplinado y el crecimiento económico (Tawney, 1924), pero muy pocos han examinado la confluencia de los tres factores: el servicio de ciclo de vida noreuropeo, el protestantismo y el capitalismo emergente, aunque parecen coincidir en el tiempo.

* Durante la Edad Media, el personaje bíblico Mammón fue representado habitualmente como el demonio de la avaricia, la riqueza y la injusticia. (*N. del t.*)

[35] Thomas Carlyle, *Past and Present* (Londres: Chapman and Hall, 1843), 173-174.

[36] Es interesante contrastar el hecho de que Carlyle alabe el trabajo por liberar el alma de las preocupaciones con el hecho de que Nietzsche lo condenase por esa misma razón: «En la glorificación del "trabajo" y el interminable debate sobre la "bendición del trabajo" veo [...] miedo a todo lo individual, porque al ver el trabajo —el duro esfuerzo de la mañana a la noche— tenemos la sensación de que es la mejor política, es decir, que mantiene a todo el mundo bajo control y obstaculiza el desarrollo de la razón, de la avaricia y del deseo de independencia; el trabajo utiliza una extraordinaria proporción de fuerza nerviosa, lo que impide utilizarla para la reflexión, la meditación, los sueños, las preocupaciones, el amor y el odio» (*Daybreak*, 1881 [1911: 176-177]). Uno se pregunta si de alguna forma podría ser una respuesta directa a Carlyle.

[37] Carlyle, *Past and Present*, 175. Gran parte de este libro es una condena del capitalismo en cuanto «mammonismo», y como muchos trabajos decimonónicos, suena vagamente marxista al oído moderno a pesar de llegar a conclusiones conservadoras: «El trabajo no es un demonio, ni siquiera si se lo considera parte del mammonismo. ¡El trabajo es un dios encerrado, debatiéndose consciente o inconscientemente para lograr escapar del mammonismo!» (257).

[38] John Cazenove, *Outlines of Political Economy; Being a Plain and Short View of the Laws Relating to the Production, Distribution and Consumption of Wealth* (Londres: P. Richardson, 1832), 21-22. Hasta donde yo sé, el primer uso de la teoría del valor-trabajo para argumentar que los trabajadores son explotados por sus empleadores se produjo en un panfleto titulado *The Rights of Nature Against the Usurpations of Establishments*, escrito por el jacobino británico John Thelwall en 1796.

[39] De Edward Pessen, *Most Uncommon Jacksonians: The Radical Leaders of the Early Labor Movement* (Albany, NY: SUNY Press, 1967), 174: El estudio de Faler (1981) sobre la localidad de Lynn, Massachusetts, entre 1780 y 1860, documenta en profundidad hasta qué punto la teoría del valor-trabajo creó el marco de debate público durante casi un siglo después de la Revolución.

[40] Los trabajos de Marx, por ejemplo, eran poco conocidos en los Estados Unidos de la época, aunque no totalmente desconocidos ya que el propio Marx trabajaba como columnista por libre en muchos periódicos, entre ellos algunos estadounidenses. Unos años después, en 1865, Marx, como líder de la Asociación de Trabajadores, también escribió directamente a Lincoln explicándole su análisis de la situación de Estados Unidos, y aunque Lincoln leyó la carta personalmente, delegó la respuesta en uno de sus adjuntos.

[41] Ya en 1845, Mike Walsh, congresista del estado de Nueva York, utilizaba un discurso explícitamente anticapitalista: «¿Qué es el capital, sino todo ese poder insaciable que mediante el fraude, la avaricia y la malicia se ha extraído del trabajo de esta época y todas las anteriores?». En Noel Ignatiev, *How the Irish Became White* (Nueva York: Routledge, 2008), 149.

[42] E. P. Goodwin, *Home Missionary Sermon*, 1880, en Josiah Strong, *Our Country: Its Possible Future and Its Present Crisis* (Nueva York: Baker & Taylor, 1891), 159. Denis Kearney fue un activista laboral californiano de ese tiempo, hoy recordado ante todo por su campaña contra la inmigración china, y a Robert Ingersoll, autor de unas famosas refutaciones de la Biblia, se lo conoce indirectamente a través de los argumentos de Clarence Darrow contra la interpretación literal del Génesis en la obra *Inherit the Wind*, que parece basarse directamente en los escritos de Ingersoll. Puedo añadir un testimonio personal: mi propio abuelo, Gustavus Adolphus («Dolly») Graeber, que debido a las generaciones inusualmente largas de mi familia, nació antes de la guerra civil de Estados Unidos y trabajó como músico durante muchos años en la frontera occidental mientras Goodwin escribía —supuestamente fue el responsable de introducir la mandolina en la música estadounidense—, era, según me dijo mi padre, «un hombre de Ingersoll», y por tanto un ferviente ateo; nunca fue marxista, pero mi padre sí llegó a serlo.
[42] La película *El tesoro de Sierra Madre* se basa en una novela homónima de B. Traven, seudónimo de un novelista alemán anarquista que huyó de su país y vivió el resto de su vida en el sur de México. Aún hoy su verdadera identidad continúa siendo objeto de especulación.

[43] Así, por ejemplo, cuando en 1837 el grupo de empresarios de Amherst, Massachusetts, propuso crear una compañía de carruajes de responsabilidad limitada, la propuesta se enfrentó a la oposición de los jornaleros, pues alegaban que «como jornaleros, deseamos ser nuestros propios jefes para no tener que entregar a otros el valor que nosotros mismos creamos», y añadían que «con ello se pondrían los medios en manos de capitalistas inexpertos, y podrían arrebatarnos los beneficios de nuestro oficio, que nos ha costado años conseguir, y que consideramos exclusivamente nuestros» (Hanlon, 2016: 57). Por lo general estas peticiones solo eran aprobadas si la compañía se dedicaba a crear y mantener trabajos públicos de naturaleza claramente útil, como las obras del ferrocarril o de los canales.

[44] Durrenberger y Doukas, 2008: 216-217.

[45] 1974: 246.

[46] Existe cierto debate sobre hasta qué punto se consideraba en la teología cristiana medieval que el trabajo era una imitación de la creación divina y una forma de perfeccionarse a uno mismo (véase Ehmer y Lis, 2009: 10-15), pero ambos principios parecen haber estado presentes desde el principio.

[47] Los estudios clásicos incluyen Kraus, Côté y Keltner, 2010; y Stellar, Manzo, Kraus y Keltner, 2011.

[48] En consecuencia, los subalternos también tienden a preocuparse más por sus superiores que sus superiores por ellos, y esto se aplica a casi cualquier relación de desigualdad estructural: hombres y mujeres, ricos y pobres, blancos y negros, etc. Siempre me ha parecido que esta es una de las principales fuerzas que permite que estas desigualdades aún continúen existiendo. (He analizado este tema en diversas ocasiones, pero el lector curioso puede consultar el segundo capítulo de Graeber, *La utopía de las normas*, 68-72.)

[49] Desde este punto de vista, por ejemplo, el dinero, los mercados y las finanzas solo son métodos con los que los extraños nos informan de lo que les importa, porque nos preocupa que los cuidados estén bien dirigidos, lo cual implica a su vez que la banca contemporánea es sencillamente una mala forma de trabajo asistencial ya que apunta hacia la dirección equivocada.

[50] El libro al final se publicó con otro título: *Crack Capitalism* (2010) [publicado en castellano como *Agrietar el capitalismo* (2011)], que siempre he pensado que no es un título tan bueno como el original.

[51] Un pasaje muy citado de *Working*, de Studs Terkel: «A menos que uno sea obseso, la gente no suele pensar en el trabajo o hablar de él. Quizá de béisbol, de la borrachera de la otra noche o del polvo que logró echar. Yo diría que solo hay uno de cada cien que se emocione con su trabajo» (1972: xxxiv); pero al mismo tiempo, del mismo testimonio: «Alguien tiene que hacer este trabajo. Si mi hijo algún día va a la universidad, solo quiero que tenga un mínimo de respeto» (1972: xxxv).

[52] Gini y Sullivan, 1987: 649, 651, 654.

[53] *How the Irish Became White* (1995), de Noel Ignatiev, es el estudio clásico de este fenómeno.

[54] La fórmula se redujo posteriormente a «el mayor beneficio para el mayor número de personas», pero la teoría original de Bentham se basaba en el cálculo hedonístico, y era a esto a lo que respondía Carlyle

[55] Carlyle, 1843: 134.

[56] *Ibid*.

7. ¿Cuáles son los efectos políticos de los trabajos de mierda, y qué se puede hacer al respecto?

* Plural de *ostrakon*: en la Antigua Grecia, concha o fragmento de cerámica en el que se escribían los nombres de los ciudadanos a los que se deseaba condenar al ostracismo. (*N. del t*.)

[1] Matthew Kopka, «Bailing Out Wall Street While the Ship of State is Sinking? (Part 2)», *The Gleaner*, 25 de enero de 2010, http://jamaica-gleaner.com/gleaner/20100125/news/news5.html, consultado el 22 de julio de 2017. En aquel momento se rumoreaba que los trabajadores del sector de la automoción ganaban hasta 75 dólares la hora, pero el rumor se basaba en una declaración de relaciones públicas del sector que tomaba el coste total de salarios, prestaciones y pensiones de todos los trabajadores y lo dividía por el número de horas trabajadas. Obviamente, con este tipo de cálculo, daría la impresión de que casi todos los trabajadores de cualquier sector ganan el doble o el triple de su verdadero sueldo por hora.

[2] La segunda razón era que, como trabajadores fabriles, todos estaban concentrados en el mismo sitio, lo que facilitaba su organización; por ello podían amenazar con huelgas que tendrían un serio efecto en la economía.

[3] Eli Horowitz, «No Offense Meant to Individuals Who Work With Bovine Feces», http://rustbeltphilosophy.blogspot.co.uk/2013/08/no-offense-meant-to-individuals-who.html, consultado el 31 de agosto de 2013.

[4] Lo que sigue está extraído principalmente de un artículo publicado en versión extendida como «Introduction: The Political Metaphysics of Stupidity» en *The Commoner* (www.thecommoner.org.uk), primavera de 2005; y en versión abreviada en *Harper's* como «Army of Altruists: On the Alienated Right to Do Good», *Harper's*, enero de 2007, 31-38.

[5] Dado que no hay bastantes niños privilegiados —pues las élites casi nunca tienen la suficiente descendencia como para reproducirse a sí mismas a nivel demográfico— lo más probable es que los trabajos acaben en manos de los hijos de inmigrantes más destacados. Los ejecutivos de Bank of America o Enron, cuando se enfrentan a un problema demográfico, tienden a buscar empleados entre los blancos como ellos pero más pobres, en parte por racismo y en parte porque las corporaciones suelen incentivar una situación generalmente antiintelectual. En Yale, donde trabajé en su día, es bien sabido que los encargados de la contratación tienden a preferir a los alumnos «menos brillantes», porque es más probable que sean personas con las que «se sienten más cómodos».

[6] Se han realizado numerosos esfuerzos para intentar normalizar la idea de que las tareas asistenciales podrían o deberían ser llevadas a cabo por máquinas, pero no creo que haya tenido mucho éxito hasta ahora ni que lo tenga a largo plazo.

[7] Es interesante señalar en este contexto que, nada más acabar la guerra, Vonnegut inició de hecho las investigaciones para obtener un doctorado en antropología por la Universidad de Chicago, y aunque nunca llegó a defender su tesis. Esto sin duda explica por qué uno de los personajes principales de su libro es antropólogo. Es posible que si se hubiera aplicado más a ello se hubiera dado cuenta de que su premisa —que los trabajadores no serían capaces de manejar demasiado tiempo libre— era profundamente errónea. (Ray Fogelson, presente en aquel momento, me contó que Vonnegut regresó muchos años después con una tesis tan inconexa que puso al departamento en un aprieto, por lo que decidieron otorgarle un doctorado *honoris causa* por su libro *Cuna de gato*.)

[8] La más probable, en el puesto 702, era la de vendedor telefónico, y la menos probable, en el puesto 1, era la de terapeuta recreativo. Los antropólogos, como yo, estamos bastante seguros, en el puesto 32. Véase Frey y Osborne (2017); la versión original online del artículo apareció en 2013, y luego tuvo cobertura en numerosos medios de comunicación.

* Estos cuatro nombres inventados, así como la deidad y el órgano de gobierno mencionados más adelante, están extraídos de la traducción publicada por la editorial Bruguera en 1978, pero no así la traducción aquí ofrecida de los pasajes seleccionados, que es mía. (*N. del t.*)

[9] Stanislaw Lem, *Memoirs of a Space Traveler: The Further Reminiscences of Ijon Tich*y (Evanston, IL: Northwestern University Press), 1981 [1971] 19-20. [Hay trad. cast.: *Diarios de las estrellas, viajes y memorias* (Barcelona: Bruguera, 1978).]

* Movimiento feminista surgido en Italia en 1972 y que se extendió por muchas partes del mundo, especialmente en Estados Unidos y el Reino Unido. (*N. del t*.)

* Movimiento que reivindica la valoración de la vida y el trabajo de las mujeres en todo el mundo. (*N. del t.*)

[10] Lem escribía en la Polonia de los años setenta, aún socialista, pero lo cierto es que su sátira del estalinismo es despiadada. En otro viaje, Ijon Tichy se encuentra en otro planeta gobernado por una vasta burocracia de irrigación que se ha comprometido tanto con su misión que han desarrollado la ideología de que los humanos se están convirtiendo en peces de forma natural, por lo que los habitantes están obligados a practicar cada vez más horas la «respiración acuática».

[11] Hay que tener en cuenta que, en promedio anual, ni siquiera los siervos medievales hacían ni de lejos jornadas semanales de 40 horas.

[12] No voy a comentar siquiera algunos argumentos que sostienen que la reducción de horas de empleo llevaría al aumento del crimen, de las prácticas insanas o de otros efectos sociales negativos, pues estoy seguro de que se podrían haber planteado argumentos similares contra la liberación de los esclavos, y probablemente se plantearon; en mi opinión, ambos tipos de argumento tienen un estatus moral equivalente. ¿Qué diferencia hay entre sostener que la gente debe ser obligada a trabajar 40 horas a la semana aunque sea innecesario porque de otro modo se pondrían a beber, a fumar o a cometer crímenes, y afirmar que toda la población debería ser encerrada en prisión durante el mismo tiempo como una forma de detención preventiva?

[13] Se la podría llamar «producción humana», y así lo he hecho yo mismo en otros escritos, pero en este contexto incluso eso no parece sonar muy bien.

[14] Sin duda se podría debatir sobre quién recibía más dinero de quién y en qué circunstancias, pero fue Bill Clinton quien impulsó la derogación de la Ley Glass-Steagall, «liberalizando» las finanzas y abriendo la puerta a la crisis de 2008-2009, y fue Tony Blair quien introdujo las tasas de matrícula en las universidades británicas.

[15] Frank, 2016.

[16] Brown, 1983.

[17] Las palabras exactas de Gorz fueron: «La búsqueda de una mayor productividad llevaría a la estandarización y la industrialización de tales actividades, en especial de aquellas que incluyen la alimentación, cuidado, crianza y educación de los niños. De esta forma desaparecería el último bastión de la autonomía individual o comunal, y la socialización, la «productificación» y la reprogramación se ampliarían hasta los últimos vestigios de la vida autodeterminada y autorregulada. La industrialización mediante ordenadores domésticos de la higiene y el cuidado físico y psíquico, la educación de los niños, la cocina o la técnica sexual está precisamente diseñada para generar beneficios capitalistas a partir de actividades que aún dependen de la fantasía individual» (Gorz, 1997: 84, publicado originalmente en francés en 1980, lo cual hace que sea bastante profético). El compromiso más específico con el movimiento Wages for Housework se encuentra en *Critique of Economic Reason*, 2010: 126, 161-164, 222.

[18] Los detalles se pueden ver en Sarath Davala, etc. *Basic Income: A Transformative Policy for India* (Londres: Bloomsbury Academic Press, 2015).

[19] Para la exploración reciente más exhaustiva de los actuales argumentos sobre renta básica, véase Standing (2017).

[20] De hecho, en algunos aspectos tal vez tengan que ser ampliadas. Se podría argumentar que la renta básica universal no funcionaría en una economía basada en alquileres, ya que si, por ejemplo, la mayoría de las casas fuesen de alquiler, los caseros duplicarían los alquileres para hacerse con los ingresos adicionales, por lo que como mínimo deberían imponerse ciertos controles.

[21] Esta es también la razón por la que las versiones condicionales del mismo programa, o los programas de trabajo garantizado, no son en absoluto variaciones de la misma cosa, y mucho menos «versiones mejoradas». La clave de la renta básica universal es el elemento incondicional, que permite una enorme reducción del papel de la intervención del gobierno en las vidas de los ciudadanos, y estas versiones supuestamente «mejoradas» o al menos «modificadas» no lograrán esto, o incluso tendrán el efecto contrario.

[22] Obviamente, la filosofía moral tiende a dar por sentado que el problema del «vividor oportunista» es una cuestión fundamental de la justicia social que está por encima de la libertad humana, y por tanto suele llegar a la conclusión de que sería justificable la creación de un sistema de vigilancia y coerción a fin de garantizar que ningún grupo de personas, por pequeño que sea, vive a costa del trabajo de los demás (a menos que sean ricos, en cuyo caso parece que no hay ningún problema). Mi propia opinión, que se alinea con la clásica postura libertaria socialista, es: «¿Y qué si lo hacen?».

[23] Yo no conocí personalmente a Foucault, pero me baso en las descripciones de quienes sí lo hicieron.

[24] En ocasiones se dice que Foucault nunca definió realmente el «poder». Es cierto que a menudo se mostraba bastante evasivo sobre el tema, pero sí ofreció una definición del poder como «un conjunto de acciones sobre otras acciones», y de su ejercicio como «actuar sobre las acciones de los demás» (1982: 789). Sorprendentemente, esta definición está más próxima a la ideología de Talcott Parsons que a cualquier otra.

[25] Foucault, 1988: 18-19.

Trabajos de mierda
David Graeber

Título original: *Bullshit Jobs*

Diseño de la cubierta: S&S Art Dept/Simon & Schuster USA

Av. Diagonal, 662-664, 08034 Barcelona (España)
www.editorial.planeta.es
www.planetadelibros.com

Primera edición en libro electrónico (epub): octubre de 2018

ISBN: 978-84-344-2948-2 (epub)

Conversión a libro electrónico: El Taller del Llibre, S. L.
www.eltallerdelllibre.com